



INCLUSIÓN LABORAL DE MIGRANTES, UNA APUESTA DEL SECTOR PRIVADO

Fundación ANDI

Catalina Martínez

Directora

Liseth Beltrán

Subdirectora

Jaime Garcia-Vila

María Andrea Sanchez

Gestión del Conocimiento

Sergio Galindo Monroy

Sandra Zuñiga

Equipo Investigador

USAID / COLOMBIA

Lawrence J. Sacks

Director

Michael Torreano

Director de la Oficina de Reconciliación e Inclusión

Laura Calderon

Gerente del Programa de Alianzas para la Reconciliación

ACDI/VOCA Colombia

Jimena Niño

Director Programa de Alianzas para la Reconciliación

Erika Arango

Subdirectora Programa de Alianzas para la Reconciliación

Estefanía Pardo

Gerente Alianzas Público Privadas

Programa de Alianzas para la Reconciliación

Fundación Corona

Daniel Uribe Parra

Director Ejecutivo

Germán Barragán Agudelo

Gerente de Educación y Empleo

Laura Lozano Frías

Coordinadora Modelo de Empleo Inclusivo

IdLab Moustache

Diagramación



AGRADECIMIENTOS

CASOS EXITOSOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN MIGRANTE DE VENEZUELA EN COLOMBIA

Esta publicación se inspiró en el trabajo desarrollado por FSG, y en particular en el paper “The Competitive Advantage of Racial Equity” publicado por dicha organización en alianza con PolicyLink. Nuestros más sinceros agradecimientos a FSG por permitirnos incorporar su trabajo en el contexto colombiano para que cada vez sean más los actores que le apuesten valor compartido como estrategia de negocio.

Esta publicación ha sido realizada gracias al apoyo del gobierno de Estados Unidos a través de su Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID), junto a la Fundación Corona. Los contenidos son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente reflejan las opiniones de la Fundación Corona, USAID o del gobierno de Estados Unidos.

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	06
EDITORIALES	07
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO 1	15
LA MIGRACIÓN EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y SU VINCULACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	
La experiencia internacional	16
La migración en el contexto nacional.	22
CAPÍTULO 2	29
ELEMENTOS CLAVE	
Sobre el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI)	30
Marco Normativo sobre inclusión laboral de población migrante proveniente de Venezuela en Colombia	32
Beneficios de la inclusión laboral	36
Barreras de la inclusión laboral en población migrante	40
CAPÍTULO 3	46
CASOS EXITOSOS	
Claro Colombia	48
Dugotex	56
Sierra Nevada	62
Inclusión socioeconómica de población refugiada y migrante con vocación de permanencia en Cali	66
Compensar	76

CAPÍTULO 4	81
ECOSISTEMA DE INCLUSIÓN PARA POBLACIÓN MIGRANTE PROVENIENTE DE VENEZUELA	
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	94
GLOSARIO	100
ABREVIATURAS	104
REFERENCIAS	106

ÍNDICE

DE GRÁFICOS Y TABLAS:

GRÁFICOS:



GRÁFICO 1:

Migrantes venezolanos ocupados según sistema de afiliación.



GRÁFICO 2:

Distribución venezolanos por grupo etario.



GRÁFICO 3:

Distribución venezolanos según nivel educativo.

TABLAS:



TABLA 1:

Ocupación por ramas de actividad.



TABLA 2:

Distribución de población con PEP I y que tiene estudios superiores.



TABLA 3:

Matriz de documentación de población migrante de Venezuela.

EDITORIAL

Desde la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI y su Fundación, reconocemos que la población más vulnerable ha enfrentado históricamente barreras estructurales que le han impedido acceder a oportunidades para crecer y desarrollar todo su potencial. Por esta razón, desde el 2015 hemos venido implementando la Estrategia de Competitividad Inclusiva, que busca acompañar a las empresas –con metodologías y herramientas– para que puedan vincular a los más vulnerables dentro de su cadena de valor.

Uno de los desafíos que actualmente enfrenta el país, en términos de inclusión social y económica, consiste en cómo abordar la migración de más de 1.800.000 venezolanos. Para el 2019, el DANE reportaba una tasa de desempleo del 20,5% en los migrantes que duplicaba la cifra nacional. Asimismo, se revelaba que cerca del 58% de los venezolanos ocupados percibía ingresos inferiores a los \$600.000 pesos, una cifra mucho menor al salario mínimo. Esto ha planteado distintos retos a los sistemas económico, político y social para atender esta situación.

El fenómeno migratorio ha puesto en riesgo los derechos humanos de los migrantes y retornados generando una situación de vulneración de su dignidad. Como sociedad deberíamos trabajar porque todos tengamos los mismos derechos y las oportunidades no le sean negadas a nadie en razón de su nacionalidad, género, cultura u otra condición.

Por lo anterior, y sumándonos a los esfuerzos que se han venido desarrollando desde diferentes sectores de la sociedad, hemos puesto toda nuestra atención sobre los migrantes, incluyéndolos dentro de nuestra estrategia y estudiando con

detalle qué deben tener en cuenta las empresas que quieren incluir de manera efectiva a esta población.

Este documento da cuenta de la oportunidad que representa esta ola migratoria para Colombia. Muestra los retos y las buenas prácticas de empresas que han encontrado en la migración una oportunidad de acceder a mano de obra calificada, a la vez que disminuyen sus índices de rotación. Al igual que con otras poblaciones vulnerables, con las que venimos trabajando desde 2015, hemos encontrado que la inclusión es una estrategia que promueve la competitividad del país y de las empresas.

Es importante reconocer los beneficios, pero como en todas las modalidades de inclusión de población vulnerable, también se presentan barreras que los migrantes afrontan: irregularidad, informalidad, altas tasas de desempleo, barreras para acceder al Sistema de Seguridad Social y en general, las condiciones de desigualdad y exclusión en las que se encuentran. Esto da un llamado de urgencia a todos los actores del ecosistema de empleo inclusivo para desarrollar acciones articuladas que busquen mejorar la calidad de vida de esta población mediante su inclusión económica.

Los retos sociales requieren que pensemos de forma diferente. Aquí podrán encontrar soluciones innovadoras y creativas que han desarrollado empresas de diferentes sectores y tamaños, que están transitando el camino de la inclusión como una estrategia para mejorar su competitividad y construir un país solidario donde todos podamos acceder a las mismas oportunidades.

Bruce Mac Master
Presidente

Asociación Nacional de
Empresarios de Colombia – ANDI

LA MIGRACIÓN, UN MUNDO DE OPORTUNIDADES

Algo más de un millón ochocientos mil venezolanos han llegado a Colombia en los últimos cinco años. Esto ha implicado que los diferentes sectores del país han debido adaptarse y generar nuevos esquemas de relacionamiento que permitan a esta población vincularse positivamente a las dinámicas de desarrollo del país.

Durante años los venezolanos abrieron sus puertas a millones de colombianos que tuvieron que salir del país por el conflicto armado; en la actualidad Colombia está asimismo brindando una segunda oportunidad a sus hermanos venezolanos. Los colombianos han abierto sus puertas y corazones a quienes han tenido que cruzar la frontera. Así como los colombianos contribuyeron significativamente al crecimiento de Venezuela por décadas, los venezolanos tendrán el mismo impacto positivo en el desarrollo de Colombia.

La solidaridad propia de los colombianos no se hizo esperar, y como nunca antes en la historia se ha puesto en marcha un modelo de inclusión legal, laboral, económica y social. Las políticas de inclusión y regularización que se han puesto en marcha en Colombia tienen pocos antecedentes en el mundo y se han convertido en un modelo de referencia para la comunidad internacional. Esta respuesta ha permitido que la población migrante que llega a Colombia encuentre oportunidades para contribuir al desarrollo del país. Para finales de 2019, los principales medios de comunicación del país como El Tiempo, El Espectador, Semana y La República reportaron que el crecimiento del 3,3 % del PIB en Colombia fue impulsado en una parte por la diáspora venezolana.

Los lazos que unen a colombianos y venezolanos son históricos por lo que existen múltiples puntos de conexión entre ambas naciones. Desde lo cultural, con la bellísima música llanera que resuena en los llanos colombianos y venezolanos; pasando por lo económico y comercial, llegando incluso a la gastronomía – no hay como decidirse entre una arepa venezolana o una arepa de huevo cartagenera. Estos lazos han permitido que Colombia acoja a esta población, que ha llegado para quedarse, y que desde los diferentes niveles territoriales se consoliden esfuerzos para facilitar su integración social y económica.

Las migraciones, a lo largo de la historia, han hecho aportes positivos a las naciones receptoras porque además de traer conocimientos nuevos, logran enriquecer la cultura local. Las contribuciones de los migrantes desde Venezuela no se han hecho esperar. A nivel nacional, la comunidad venezolana ya está impactando en el consumo y el crecimiento de industrias como las de la pasta y las harinas. Adicionalmente, en un escenario tan complejo como el que tenemos en la actualidad, con una crisis de dimensiones sin antecedentes en la historia reciente y con consecuencias aún desconocidas, hay muestras evidentes de las contribuciones de la población venezolana en Colombia.

Ejemplos como el de Daniel Albornoz, quien a sus 20 años llegó a Bogotá hace poco más de un año dejando atrás a su familia en busca de mejores oportunidades. Después de vender frutas y pasteles que él mismo horneaba, se vinculó al Programa de Alianzas para la Reconciliación de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y ACDI VOCA, y con apoyo de la Fundación Ventanas y de nuestro Embajador de la Reconciliación Harry Sasson, logró capacitarse en manejo y preparación de alimentos.

Durante estos meses de aislamiento Daniel ha gestionado y organizado cocinas comunitarias en los barrios de Ciudad Bolívar, los Laches y Santa Fe en Bogotá, y entregado más de 300 platos de comida a vecinos que a raíz de la pandemia se han visto afectados económicamente.

Los migrantes tienen un rol fundamental en la difusión de conocimiento entre sus países de origen y de acogida, contribuyen al incremento de la productividad y aportan nuevas habilidades y capacidades. Los equipos de trabajo integrados por personas con diversidad cultural tienen un mejor desempeño que los que son homogéneos. De ahí la importancia de vincularlos rápidamente a los diversos procesos que activan la vida económica de una sociedad, como la industria, los emprendimientos y, por supuesto, el empleo regularizado.

Para convertir esto en una realidad más allá de los estudios y las estadísticas, con la Fundación ANDI y la Fundación Corona presentamos el año pasado el Modelo de Empleo Inclusivo que tiene un capítulo dedicado a la coyuntura de la migración. Se trata de una serie de recomendaciones para facilitar la integración de esta población a la fuerza laboral del país. Esto implica acciones en diversos campos como por ejemplo una flexibilización del proceso de matrícula a programas de formación técnica; la articulación con organizaciones de migrantes locales para focalizar convocatoria y generar canales de confianza para compartir información; apoyos durante el proceso formativo, así como una oferta de formación complementaria y gestión para la vinculación laboral a aquellos que no cuentan con diplomas homologados.

Generar políticas de inclusión a la fuerza laboral por parte del sector privado, puede parecer un gran reto.

Al final de estos procesos de transición los resultados demostrarán la consolidación de una fuerza laboral vinculada a las empresas colombianas diversa y enriquecida en sus saberes y capacidades. A todos aquellos empresarios que han visto estas oportunidades y las han tomado, muchas gracias. Pueden estar seguros que el camino que han decidido recorrer está abriendo las puertas para que cada vez haya más empresas colombianas comprometidas con la inclusión. Desde la cooperación internacional seguiremos apoyándolos y buscando nuevas herramientas para facilitar el proceso.

La crisis migratoria, antes que un obstáculo, debe ser una vía para capitalizar de manera efectiva la oportunidad que representa un capital humano tan diverso y heterogéneo. Para esto también es necesario combatir la xenofobia y la estigmatización, invertir en el desarrollo de habilidades y facilitar el mutuo reconocimiento de cualidades y competencias entre los migrantes y las comunidades receptoras.

La integración de la comunidad migrante es la mejor estrategia para crear las condiciones que permitan a la diáspora venezolana contribuir plenamente al desarrollo del país en todos los niveles. Estamos hablando de un universo casi de dos millones de personas con diversas habilidades, capacidades y preparación académica, que tienen mucho para entregarle al desarrollo en Colombia. Es una oportunidad única, que el país debe aprovechar y a través de la solidaridad y unidad contribuir a la transformación de los territorios.

Lawrence J. Sacks

Director

USAID – Agencia de los

Estados Unidos para el Desarrollo

UN CAMINO HACIA LA INCLUSIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD

La inclusión laboral de población migrante proveniente de Venezuela es una tarea que implica grandes desafíos para el país, pero que requiere de un total compromiso y decisión por parte del Gobierno nacional, los entes territoriales, las organizaciones e instituciones privadas y de la sociedad en general. Las desigualdades sociales, la inequidad, la pobreza son quizás unos de los mayores retos que aquejan a las sociedades actuales, es por esta razón que trabajar por la educación y la inclusión laboral de los más vulnerables, contribuye a la posibilidad de construir una sociedad más equitativa y al desarrollo de nuestro país.

En Fundación Corona creemos que el lugar en donde se nace no debe determinar las condiciones en las que viven las personas ni su futuro, y que tener acceso a oportunidades genera condiciones de equidad que hacen la diferencia en la calidad de vida. Es por esta razón que trabajamos bajo la premisa de promover movilidad social, entendida como la posibilidad que tienen las personas para ascender en una escala de bienestar social y económico.

En este sentido, una tarea fundamental es la de garantizar que todas las personas cuenten con acceso permanente a mecanismos que les permitan generar ingresos y a partir de esto, mejorar su calidad de vida en distintas dimensiones. Uno de los mecanismos que permite que las personas alcancen niveles significativos de movilidad social es el empleo inclusivo.

Entendido como la vinculación de población vulnerable (jóvenes, mujeres, grupos étnicos, víctimas, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, personas en proceso de reintegración- reincorporación y población migrante) al mercado laboral, a través de empleos formales y estables.

Para llevar a cabo esta tarea, unimos esfuerzos con la Fundación ANDI y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACDI/VOCA, para desarrollar el Modelo de Empleo Inclusivo, programa que propone una mirada sistémica para fortalecer los procesos de diseño e implementación de estrategias que permitan mitigar las barreras que enfrentan poblaciones vulnerables para llegar y permanecer en el mercado laboral formal. El Modelo es al mismo tiempo un marco conceptual que consolida los aprendizajes permanentes generados en las diferentes iniciativas de empleo inclusivo. Un mecanismo para promover la conexión, eficacia, sostenibilidad e impacto de las acciones en las ciudades y potenciar los esfuerzos que adelantan diversos actores institucionales en los territorios.

En esta agenda, el rol de los empleadores es fundamental para reducir las brechas existentes y promover acciones que generen condiciones equitativas para el acceso y la permanencia en el empleo de población vulnerable. Es cierto que se deben lograr avances para que las personas lleguen mejor preparadas a las empresas. Sin embargo, no importa que tanto se ajusten los

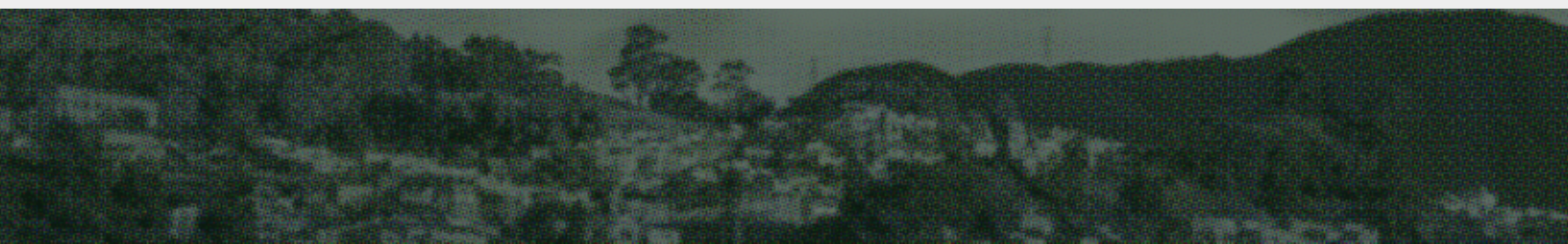
procesos de formación previa para estas poblaciones, si persisten acciones discriminatorias en los procesos de talento humano.

Por esta razón, es importante que las empresas fortalezcan su gestión del talento humano e incorporen prácticas que permitan potenciar los procesos de selección, reclutamiento y retención, así como mejorar sus vínculos con otros actores institucionales que trabajan en el tema. Si lo anterior se lleva a cabo de manera adecuada, eliminando prejuicios, sesgos de selección y basando los procesos de talento humano por competencias, esto permitirá tener ambientes laborales más inclusivos y traerá consigo efectos en equidad y productividad, pasando de un enfoque tradicional de responsabilidad social a una aproximación desde la competitividad.

Esta publicación presenta un panorama que evidencia la precaria situación que atraviesan alrededor de 2 millones de migrantes venezolanos en nuestro país y las dificultades y obstáculos que tienen que enfrentar para acceder a un puesto de trabajo formal. Pero también resalta casos exitosos de empresas que realizan empleo inclusivo y que obtienen importantes beneficios, como aumento en la productividad, menores tasas de rotación del personal, mejora en el clima laboral, y beneficios para el país como mayor equidad y crecimiento económico.

Es nuestro momento de reconocer las oportunidades de integrar socioeconómicamente a la población migrante, pero sobre todo es nuestro momento de mostrar solidaridad, esa que tanto hemos necesitado a lo largo de nuestra historia.

Laura Lozano Frías
Coordinadora Modelo Empleo Inclusivo
Fundación Corona



INTRODUCCIÓN

Colombia tiene una importante experiencia relacionada con los esfuerzos de inclusión laboral de población vulnerable.¹ El sector empresarial le ha apostado a modelos de inserción económica y social de población vulnerable, que le apuntan a la competitividad del país. Esta labor de inclusión ha funcionado para las empresas no sólo en el marco de su inversión social, sino también en mejorar su productividad.

A través de diversos programas e iniciativas, las empresas han contribuido al mejoramiento de calidad de vida de los más vulnerables, integrándolos en la economía y permitiéndoles desarrollar su potencial. De igual forma sucede con la población migrante, que puede ser vista como población productiva que aporta, con su conocimiento, experiencia y mano de obra, en la economía nacional. Modificando la percepción de que esta población solo representa un gasto económico y social para el Estado colombiano.

Para diciembre de 2019, Colombia contaba con 1.771.000 venezolanos migrantes, según Migración Colombia, donde el 42% se encontraba de forma regular en el país (R4V, 2020). Es decir, una población que puede llegar a ser parte de la vida productiva nacional, ser aportante a las finanzas públicas a través del pago de impuestos, seguridad social y gastos de consumo (como alimentos y alquileres de vivienda). Sin embargo, para lograr esto, es necesario su inclusión en el mercado laboral colombiano.

En este contexto, el sector empresarial tiene la oportunidad de promover la inclusión económica y productiva de población migrante y la posibilidad de trabajar con el Estado colombiano en la implementación de

¹ Desde el Modelo de Empleo Inclusivo, se ha definido como población vulnerable a los siguientes grupos: Personas en condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado, población en proceso de reinserción (PPR), mujeres, jóvenes, afrodescendientes e indígenas, LGBTTIQ, población en situación de pobreza y recientemente población migrante.

mecanismos que faciliten su integración. Los migrantes se pueden convertir en una oportunidad para mejorar la competitividad de las empresas colombianas debido a las experiencias profesionales con las que cuentan, así como a su disposición para comenzar una nueva vida a través del empleo. La inclusión de migrantes en la productividad nacional no es un tema nuevo en el mundo. Algunos países como Estados Unidos, Canadá y España, por nombrar algunos, han desarrollado sus economías en buena parte, gracias a la inclusión de migrantes en el mercado laboral.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) indicó que, gracias a los esfuerzos de Colombia por integrar a la población migrante, se ha estimulado el crecimiento de la economía en aproximadamente un 0.25% en el 2019 (Portafolio, 2020). Estos indicadores de desarrollo económico son fruto de un esfuerzo mancomunado entre el sector público, empresarial y el sector de cooperación internacional que juega un papel importante en esta situación.

En este momento, algunas empresas han destinado parte de su tiempo y recursos para realizar diferentes estrategias de empleo inclusivo y han encontrado beneficios en sus negocios al incorporar a esta población en su cadena de valor. Entre estos impactos positivos se puede evidenciar: menor rotación en los empleos, diversificación de la mano de obra, mayor productividad en cuanto a ventas, mayor disposición al trabajo por parte de los colaboradores y un fuerte sentido de pertenencia con la compañía.

Por esto, desde la Fundación ANDI, y en colaboración con sus socios estratégicos en el marco del Modelo de Empleo Inclusivo: Fundación Corona, USAID y ACDI-VOCA, se presenta esta investigación con el fin de dar a conocer cinco casos exitosos de empresas que le están apostando a la inclusión laboral de migrantes en Colombia. A lo largo del documento se pretende dar a conocer las experiencias aprendidas por diferentes empresas con estrategias inclusivas exitosas, para facilitar el proceso de inclusión laboral de población migrante a otras compañías que estén interesadas en apostarle a la diversidad como motor para la innovación, el desempeño y la competitividad del sector productivo colombiano.

A través de entrevistas semiestructuradas se logró conocer las iniciativas que desarrollan algunas empresas, las barreras que han encontrado durante su estrategia y la forma cómo las han mitigado. Asimismo, se dan a conocer los beneficios y ventajas competitivas de incluir a la población migrante dentro de su mano de obra.

Al inicio del documento, en el primer capítulo se da un contexto mediante la exposición de algunas experiencias internacionales y un análisis de las condiciones de la migración de Venezuela en Colombia, haciendo énfasis en su situación socioeconómica. Luego, en el segundo capítulo, se presentan tres elementos clave para la inclusión laboral de población migrante: beneficios de la inclusión laboral; principales barreras que enfrentan tanto empresas como migrantes; y se ofrece un marco normativo para la contratación de población migrante.

Una vez se mencionan estos elementos clave, en el tercer capítulo se procede a exponer los cinco casos exitosos en materia de inclusión laboral. En cada caso, se puede encontrar una caracterización de las iniciativas que desarrollan y se señalan las barreras, beneficios y retos que les ha planteado realizar esfuerzos para promover la vinculación laboral de población migrante.

A lo largo de las entrevistas se identificaron algunos colaboradores y aliados, que han sido claves para lograr sus estrategias. Es por esto que se dedica el cuarto capítulo para una pequeña reseña de cada uno de esos actores. Por último, se hacen algunas conclusiones sobre la situación de empleo para la población proveniente de Venezuela en el país y recomendaciones que en la forma de una ruta de empleo puedan ilustrar el camino a seguir, las principales barreras durante este proceso y cómo mitigarlas. Lo anterior, con el ánimo de que los lectores encuentren en este documento algunos ejemplos que sirvan de inspiración y motivación, para el establecimiento de estrategias efectivas de vinculación laboral con población migrante venezolana.



CAPÍTULO 1

LA MIGRACIÓN EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL
Y SU VINCULACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL



SEGÚN LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), PARA EL AÑO 2019 EL NÚMERO DE MIGRANTES A NIVEL MUNDIAL ALCANZÓ LA CIFRA DE 272 MILLONES DE PERSONAS Y EL PORCENTAJE DE MIGRANTES INTERNACIONALES CORRESPONDE A UN 3,5% DE LA POBLACIÓN MUNDIAL” (ONU 2020)

Esta tendencia ha venido en aumento cada año. Razón por la cual, los países receptores de migrantes han tenido que desarrollar estrategias para vincularlos en su economía y en la sociedad. Los estados, a través de políticas públicas, las empresas y las organizaciones no gubernamentales han establecido programas para recibir a la población migrante. Estas iniciativas buscan la legalización de su estatus promoviendo la inclusión laboral y la igualdad de derechos humanos.

Es innegable que la migración impacta las relaciones sociales, económicas y culturales: afecta los hábitos y costumbres de los ciudadanos (tanto del migrante como del receptor), las políticas de salud y educación, la economía, el Producto Interno Bruto (PIB) y demás indicadores socio-económicos. Sin embargo, el reto consiste en lograr que estos impactos sean más positivos que negativos. Para ello es necesario una reorientación e innovación de las políticas públicas y empresariales del país receptor.

Para la ONU, la migración puede favorecer, por un lado, al aumento de la tasa de crecimiento del PIB en los países de destino, y por el otro, al incremento de los salarios y a la expansión de los beneficios indirectos de las remesas en los países de origen. Algunos ejemplos de esta afirmación son casos de Asia y el Pacífico, donde los migrantes han contribuido hasta un 6% del PIB en Tailandia; o en Singapur, donde han contribuido hasta un 25% del impuesto sobre la renta en el 2015 (Shamshad, 2016).

Según el informe “Moving for Prosperity: Global Migration and Labor Markets” del Banco Mundial, los flujos migratorios se clasifican por ubicación y ocupación. Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Australia acogen a casi dos terceras partes de los migrantes con educación para el trabajo, técnica, tecnológica y universitaria. El estudio sugiere que las políticas verdaderamente eficaces en materia de migración deben basarse en las fuerzas del mercado laboral. De esta manera, los subsidios se deben sustituir por mecanismos basados en el mercado y se deben promover las formas de obtención de residencias para los migrantes. Estas estrategias generan incentivos para que éstos se integren en los mercados laborales y contribuyan al desarrollo social y económico del país de destino.

La inclusión laboral de población migrante es una tarea articulada entre los gobiernos nacionales de países receptores y las empresas que le apuesten a la diversidad cultural, sin olvidar el apoyo de organizaciones internacionales como la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), Unión Europea, Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), las cuales promueven desde sus espacios programas para fomentar la integración social, cultural y económica.

Algunos ejemplos en Europa y América demuestran cómo a través de políticas focalizadas en la inclusión laboral se han mitigado las barreras de discriminación y desigualdad en la población migrante:

ESPAÑA

HA DESARROLLADO TRES EJES DE INTEGRACIÓN DE MIGRANTES

1. El acceso al empleo como principal determinante para las condiciones de vida de las personas y hogares.
2. El acceso a los principales dispositivos del Estado de bienestar (prestaciones económicas, servicios públicos, educación, sanidad y otros servicios sociales)
3. La participación de personas de origen extranjero en otras esferas de la vida social, como la promoción de la convivencia y el diálogo intercultural

(CESE, 2019).

ESTADOS UNIDOS

ESTADOS UNIDOS HA SIDO LÍDER EN INCLUIR AL MIGRANTE EN SU MANO DE OBRA EN DIFERENTES ESFERAS ECONÓMICAS DEL PAÍS.

Esta integración se observa con el peso de los migrantes en cada uno de los sectores económicos:

- Aproximadamente, uno de cada seis trabajadores en Estados Unidos es inmigrante
- Para el 2015 los porcentajes de inmigrantes en cada sector económico se distribuían de la siguiente forma:

- 27,4% Agricultura, pesca y caza
- 22,2% Construcción
- 22% Áreas administrativas, servicios de detección, contención y reparación
- 20,9% Servicios de hotelería y gastronomía
- 20,6% Otros servicios

(AIC, 2015)

CANADÁ

HA IMPLEMENTADO DIVERSOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y CULTURAL DEL INMIGRANTE.

Ha logrado clasificar a las personas que llegan al país según su potencial de tener un impacto positivo en la sociedad. Algunos programas son:

- La visa de inicio
- El programa “Canadian Experience Class”
- El programa de trabajador calificado

Adicionalmente, los directivos de las diferentes empresas canadienses le apuestan a elegir equipos heterogéneos, con diversas ideas y experiencias para generar intercambios de conocimiento que pueden dar resultados en la perspectiva y productividad empresarial.

(FOREINGS WORKER CANADA, 2020)

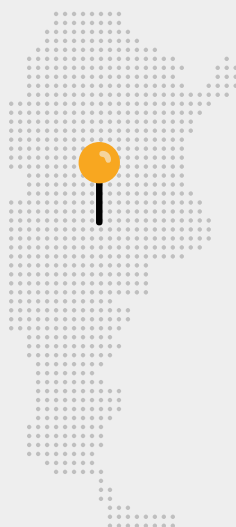
TURQUÍA

HA TENIDO UNA HISTORIA CONSTANTEMENTE RELACIONADA CON LA MIGRACIÓN.

- Dada su ubicación geográfica (el paso casi obligatorio desde el continente oriental hacia Europa) los flujos migratorios por el país han sido constantes. Antes que una problemática, Turquía ha sabido entender estos fenómenos como una oportunidad para el desarrollo económico nacional y hoy en día su población está acostumbrada a estos procesos.
- La última ola migratoria del país ha ocurrido por el conflicto en Siria y la respuesta del Gobierno turco se ha centrado en primer lugar facilitar a los migrantes asilo y regularización en el país, para luego concentrarse en cubrir sus necesidades básicas (salud, vivienda, educación y empleo). Para Turquía ha sido fundamental el manejo de la opinión pública al tratar siempre el tema de la migración desde una perspectiva inclusiva y evitando los temas que pueden provocar xenofobia como por ejemplo los temas relacionados con la seguridad.

(RCN RADIO, 2018),

(ANADOLU AGENCY, 2018).



ARGENTINA

TIENE UNA IMPORTANTE HISTORIA CON LA MIGRACIÓN.

En el siglo XIX e inicios del siglo XX los flujos provenían principalmente del continente europeo. Sin embargo, en los últimos años se ha notado un incremento de migraciones internas, principalmente Paraguay, Bolivia y Chile. Actualmente, se estima que el 4.9 % del total de la población nacional es extranjera.

[CACS – UEPE, 2018].

Con el fin de promover la inclusión social de las personas migrantes, el Gobierno argentino junto a la oficina de la OIM de ese país, han puesto en marcha programas de inclusión, por ejemplo:

- L** El fortalecimiento del diálogo intercultural y articulación entre la sociedad civil y agentes gubernamentales
- La promoción de la inclusión socio-laboral de las personas migrantes extra-continetales
- La prevención de la discriminación hacia las personas migrantes y difusión de sus derechos

Es importante resaltar que sus acciones tienen un enfoque de género, pues entienden que la experiencia de los hombres y las mujeres migrantes es distinta.

[OIM, 2020]

Estos ejemplos evidencian que la inclusión laboral de los migrantes y su acceso a ingresos formales les permiten aportar a las finanzas públicas. Lo cual se ve reflejado en el pago de impuestos y contribuciones de seguridad social, gastos de consumo (alimentos y vivienda principalmente) y al crecimiento de usuarios de los servicios públicos. A pesar de esto, sigue existiendo la percepción de que los migrantes llegan a “quitar” el empleo a la población local, sacar ventaja de los servicios públicos, no pagar impuestos y amenazar la cohesión social y la seguridad. Esta percepción generalizada que los migrantes son más bien un gasto para el país receptor, pocas veces corresponde a una evidencia empírica. De hecho, varios estudios y experiencias muestran cómo los migrantes generan efectos positivos en la economía (FIP, 2018).

Adicionalmente, son varias las empresas que le apuestan a la inclusión laboral de migrantes como: Amazon, Cognizant Technology Service, Google, Facebook, Apple y CISCO, quienes han solicitado más de 1.000 aplicaciones para visas de trabajo y ciudadanía en Estados Unidos para que los migrantes trabajen en sus compañías. (Economictimes, 2019).

Por su parte, Microsoft es líder en atraer talento de cualquier parte del mundo y percibe la migración como parte de la construcción de una fuerza laboral diversa y global. La compañía se ha comprometido con el bienestar de sus empleados migrantes y ha desarrollado una plataforma virtual denominada “Microsoft Immigration Management System (MIMS), que ha permitido facilitar la obtención de visa de al menos 15.000 de sus empleados y familiares. (Microsoft, 2018). De esta forma, las empresas crean sus propias estrategias para ofrecer estabilidad laboral a la población extranjera que trabaja para ellas, percibiendo la migración como una oportunidad y no como un problema.

Otro informe relevante titulado "How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies" publicado en el 2018, que se interesa por los impactos de la población migrante en 10 países (Argentina, Costa Rica, Costa de Marfil, República Dominicana, Ghana, Kirguistán, Nepal, Ruanda, Sud-África y Tailandia) con economías de medio y bajo ingreso, señala que la contribución de inmigrantes en las economías de países en desarrollo puede observarse en tres dimensiones **(OECD/ILO, 2018)**:



Mercado laboral:

La buena integración de los inmigrantes en el mercado laboral está relacionada directamente con la contribución a la economía del país receptor.



Crecimiento económico:

La contribución estimada al Producto Interno Bruto varía desde el 1% en Ghana al 19% en Costa de Marfil, con un promedio del 7% en los países estudiados por el informe. Existen diferencias entre países, pero en general es poco probable que la inmigración disminuya el PIB per cápita.



Finanzas públicas:

Los inmigrantes ayudan a aumentar los ingresos públicos en general, pero el aumento puede no ser suficiente para compensar el gasto público, por lo que la contribución fiscal neta de los inmigrantes es generalmente positiva, pero limitada.

Ahora, si bien es cierto que los países mencionados han vivido la migración como parte de su historia, en los países Latinoamericanos las oleadas migratorias han sido muy puntuales, como es el caso de países que han pasado por dictaduras como Uruguay, Argentina y Chile y otros por conflictos internos, como Colombia². Sin embargo, Colombia pasa a ser en los últimos años un país receptor de migrantes, específicamente venezolanos de diversas condiciones socioeconómicas que llegan al país huyendo de la crisis humanitaria que vive su país de origen.

² Las personas nacidas en Colombia pasaron de conformar la tercera parte de la población de origen extranjero en Venezuela (30,20% en 1971) a constituir más de la mitad de ésta (51,79% en 1990). El gran salto cuantitativo se efectuó durante la década de los setenta, estimulado por los precios altos del petróleo. Véase: Universidad del Rosario "Flujo migratorio de colombianos a Venezuela: las cifras cuentan" (2015).

LA MIGRACIÓN EN EL CONTEXTO NACIONAL.

LA SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL QUE

SE VIVE ACTUALMENTE EN VENEZUELA HA

OBLIGADO A MÁS DE CUATRO MILLONES DE SUS

HABITANTES A DEJAR SUS HOGARES EN BÚSQUEDA

DE UN FUTURO MÁS PROMISORIO. LA MAYOR CARGA

DE POBLACIÓN MIGRANTE HA SIDO ASUMIDA POR

COLOMBIA (ACNUR - R4V, 2020), PONIENDO EN SU

HORIZONTE UN RETO SIN PRECEDENTES EN LA

HISTORIA DEL PAÍS.

Uno de los principales retos de Colombia frente a la migración masiva de ciudadanos venezolanos, ha sido la construcción de información. Debido a que frecuentemente quienes migran lo hacen de forma ilegal, resulta difícil recopilar datos socio-demográficos oficiales, entonces no pueden o no quieren ser registrados en los distintos esfuerzos estadísticos realizados por diversas instituciones nacionales e internacionales. A pesar de ello, según datos del DANE³, obtenidos a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), para noviembre de 2019 se encontraban en el país 1.839.678 venezolanos, mientras que para ACNUR la cifra para febrero del 2020 era de 1.825.687 venezolanos en Colombia.⁴

ACNUR estima que el 56.2% (1.026.314 personas) de estas personas se encuentra en el país de forma irregular, lo cual representa para este grupo poblacional una de las barreras más importantes a la hora de conseguir empleo formal (ACNUR - R4V, 2020).

Venezolanos ocupados según sistema de afiliación.

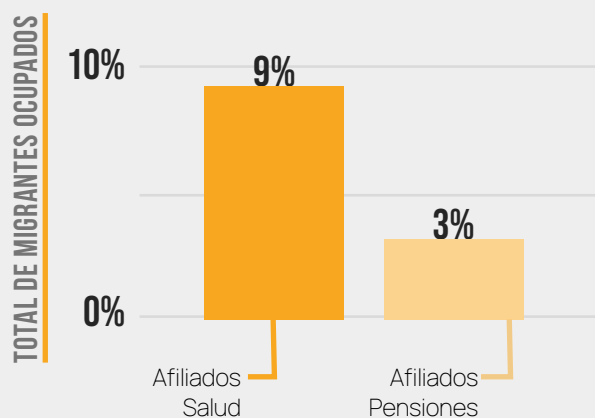


Gráfico 1: venezolanos ocupados según sistema de afiliación.

Datos tomados de: DANE GEIH noviembre 2019;

Tabla: elaboración propia.

Del total de venezolanos ocupados (57,3%), solo el 9 % estaba afiliado al sistema de salud (gráfico 1). En consecuencia, y al ser esta afiliación un requisito fundamental en la legislación laboral colombiana para la contratación de una persona en un empleo formal, se asume que el porcentaje restante (91 %) de venezolanos ocupados está ubicado en actividades laborales informales.

³ Los datos de esta sección se consultaron y construyeron a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019.

⁴ Esta diferencia se da porque los datos generados por el DANE a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) son un estimado, calculado a través de una muestra representativa en el país, mientras que Migración Colombia obtiene sus datos de dos fuentes: a) los datos de aquellos venezolanos que entraron de forma regular, se les venció el tiempo de permanencia y no salieron del país; y b) un cálculo estadístico que hace la autoridad migratoria colombiana a partir de las verificaciones que se realizan y corresponde a aquellos venezolanos que entraron por puntos no autorizados o sin realizar el proceso de control migratorio.

La situación de irregularidad frecuentemente es un obstáculo para que una persona migrante obtenga un empleo formal y una remuneración suficiente para lograr realizar aportes al sistema de seguridad social colombiano. A su vez, la falta de empleo y en general de ingresos económicos exponen a las familias provenientes de Venezuela a la vulneración de sus derechos humanos fundamentales, esto conlleva a que el Estado cargue con todos los gastos extra que esta población exige, como la atención en servicios de salud, educación, empleo, vivienda y en general los servicios relacionados con el cubrimiento de sus derechos humanos fundamentales (Banco Mundial, 2018). El Estado realiza ese importante gasto sin la reciprocidad contemplada dentro del sistema de seguridad social colombiano por lo que se genera un importante desajuste fiscal. En ese sentido, adelantar estrategias e iniciativas de inclusión laboral para la población migrante y su respectivo ingreso en el sistema de seguridad social, representa un alivio en la economía nacional.

El Permiso Especial de Permanencia (PEP) ha sido la herramienta con la cual el gobierno nacional pretende formalizar la entrada y permanencia de los nacionales venezolanos que llegan al país, de forma regular o irregular. Es un documento que les permite moverse libremente por el territorio nacional y realizar actividades lícitas, como tener un empleo formal. Se ha convertido en uno de los documentos más solicitados por las empresas en los procesos de selección de talento humano. A finales de 2018, Migración Colombia reportó que 415.298 ciudadanos venezolanos contaban con el PEP y 240.416 estaban en proceso de expedición. Sin embargo, el PEP no es el único documento habilitante para acceder a un empleo, se puede consultar una guía de documentación en el capítulo dos de este documento. En los siguientes capítulos se muestran distintas alternativas para este documento.

Para el 2019 el DANE reportó una Tasa de Desempleo de personas migrantes de Venezuela del 20.5%, casi el doble de la tasa nacional (10,6 %, para el trimestre móvil julio – septiembre 2019). Si el porcentaje de desempleo de la población proveniente de Venezuela frente a la colombiana, es de casi el doble, eso quiere decir que esta población enfrenta unas barreras específicas a la hora de optar por un empleo formal en el país.

Del estimado de venezolanos en Colombia, el 71,3 % se considera población en edad de trabajar (PET) y un 62,6 % hace parte de la población económicamente activa (PEA), es decir, personas que buscan trabajo o están trabajando. Los anteriores datos muestran que la población migrante en realidad representa una importante fuerza laboral y productiva. No obstante, hay que considerar las cualidades del talento humano que viene como consecuencia de la migración. El DANE estima que para el 2019 el 38,8 % de los venezolanos en el país era menor de 18 años, el 32,3% estaba en edades entre 18 y 29 años, el 27,7 % entre los 30 y 59 años, y un 1,3 % tenía 60 años o más (gráfico 2).

DISTRIBUCIÓN DE VENEZOLANOS POR GRUPO ETARIO

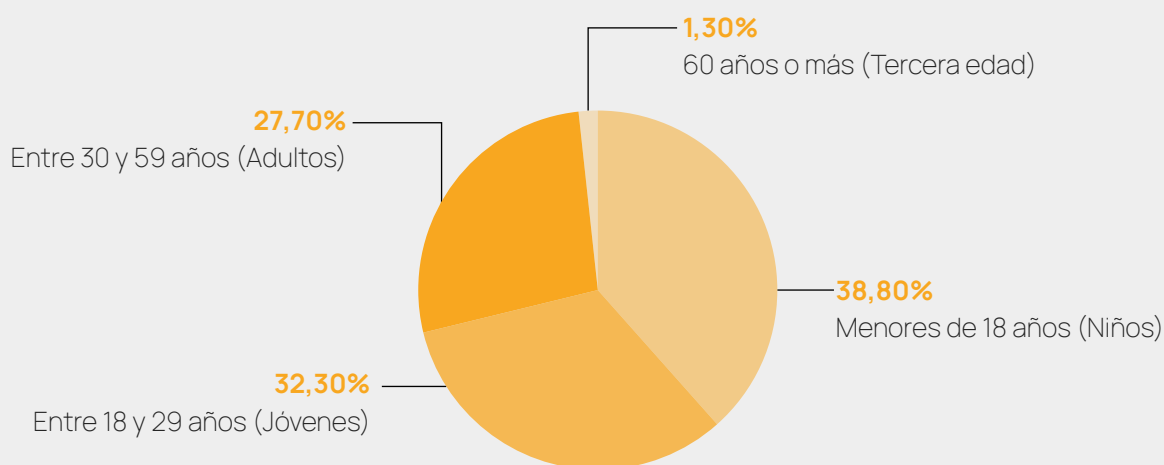


Gráfico 2: Distribución venezolanos por grupo etario. Datos del DANE 201. Tabla: elaboración propia.

Esto es positivo para el desarrollo económico del país porque la proporción de personas en edades productivas (60%) es mayor que aquellas personas que son dependientes: niños(as), adolescentes y adultos mayores. Esto quiere decir que es mayor la cantidad de personas que pueden trabajar y aportar a la productividad de las empresas y el país. Adicionalmente, representa un alivio para el régimen fiscal colombiano, ya que el número de potenciales aportantes al sistema de seguridad social también es mayor.

Respecto a su formación académica, según el DANE (gráfico 3): el 4,6 % de los migrantes venezolanos reportó no tener ningún nivel educativo, el 69,1 % reportó ser bachiller, el 11,7 % Técnico o tecnológico, el 13,8 % Universitario y solo un 0,8 % con formación de Posgrado.

DISTRIBUCIÓN DE VENEZOLANOS POR NIVEL EDUCATIVO

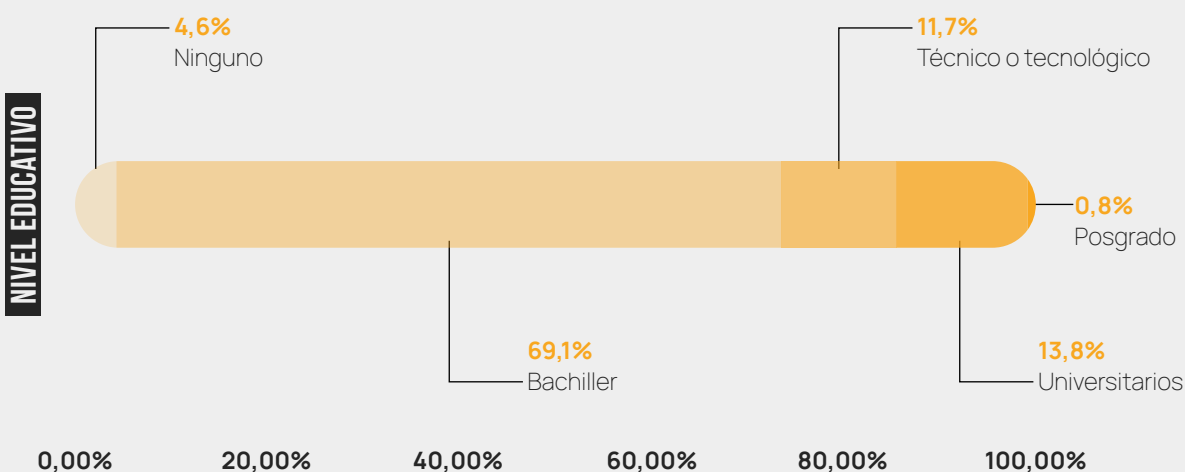


Gráfico 3: Distribución venezolanos según nivel educativo. Datos DANE 2019, tabla: elaboración propia.

Por otro lado, el proceso de renovación del PEP del 2019 incluyó una encuesta a la población que solicitaba dicho trámite. La encuesta fue realizada desde el 4 de junio al 31 de octubre de ese año con una muestra de 39.723 PEP (58%). Esta investigación revela un dato interesante: el 49,3% de los venezolanos registrados tiene estudios en el nivel técnico/tecnólogo y educación superior. Lo que indica que en la población que cuenta con PEP hay una importante fuerza laboral, que está capacitada y cuenta con documentos para trabajar en Colombia.

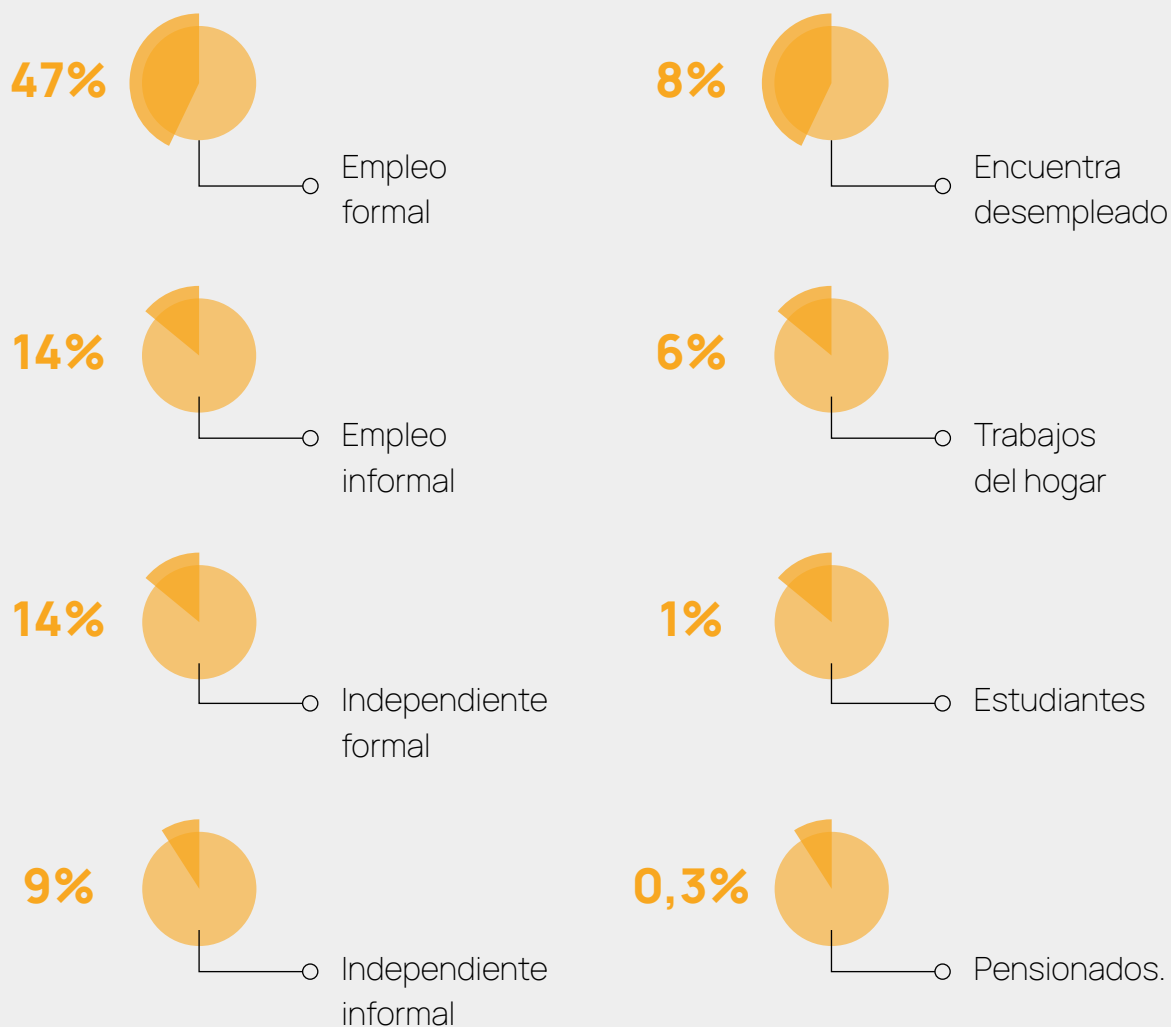
Acerca de la ocupación de los migrantes venezolanos en los diferentes sectores de la economía colombiana, resalta su participación en el sector comercio, hoteles y restaurantes, es decir en trabajos de servicio al cliente (49,1 %). El hecho de que casi la mitad de los venezolanos ocupados esté en una sola rama de actividad productiva indica que existen barreras en esta población para acceder a las otras actividades. En este caso, dicha concentración puede obedecer a los niveles de formación que se exigen en actividades como la intermediación financiera, la explotación de minas y de suministro de electricidad, gas y agua.



% VENEZOLANOS		OCUPACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD
25,8 %		Comercio y reparaciones.
23.3 %		Alojamiento y servicios de comida.
12,1 %		Actividades artísticas, entretenimiento.
11.2%		Industria manufacturera.
10,9 %		Construcción.
6,4 %		Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
4,0 %		Transporte, almacenamiento.
3,7 %		Actividades Profesionales, científicas.
1,9 %		Administración pública y defensa.
0,9 %		Información y telecomunicaciones.
0,7 %		Suministro de electricidad, gas y agua.
0,3 %		Intermediación financiera.
0,2 %		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.
0,2 %		Explotación de minas y canteras.

Tabla 1: Ocupación por ramas de actividad. Fuente: DANE 2019.

De igual forma la Encuesta PEP I de 2019, revela que los venezolanos que tienen estudios Superiores, técnico/tecnólogo (49.3%) la ocupación se puede distribuir de la siguiente forma:



En consecuencia, con los altos niveles de estudio de esta población en particular, se aprecia que la gran mayoría (61%) está dentro de la formalidad, es decir que contribuye al sistema de seguridad social y en ese sentido colaboran con la carga fiscal que tiene el Estado con la población migrante.

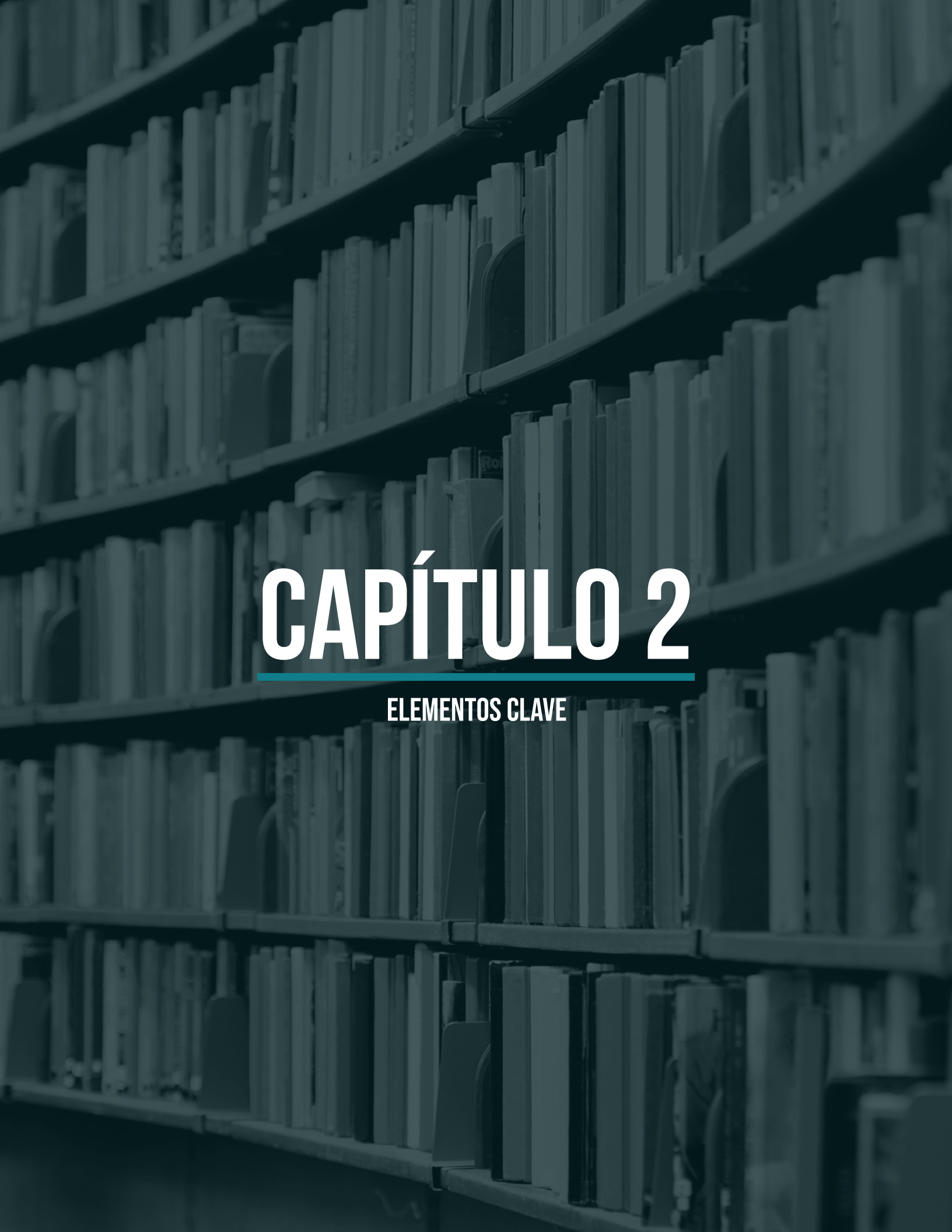
Tabla 2: Distribución de población con PEP I y que tiene estudios superiores. Datos de Migración Colombia 2019.

Tabla, elaboración propia.

La experiencia de vida de la población migrante de Venezuela se encuentra mediada por la desigualdad y la exclusión, en donde las condiciones de irregularidad acentúan su vulnerabilidad. Esto se puede evidenciar en el nivel de ingresos entre un hogar venezolano que sobrevive al mes con \$455.000 per cápita y uno colombiano que cuenta con \$767.000, lo que muestra una brecha del 40.6% (OPMV, 2020). De igual forma, en referencia a los ingresos laborales, el DANE ha registrado que para el 2019 el 58 % de los venezolanos ocupados recibía hasta \$600.000 (muy por debajo de los \$828.116 correspondientes al SMMLV 2019 en Colombia) y tan solo el 1 % ganaba más de 2 millones de pesos. De esta forma, es evidente que las personas provenientes de Venezuela se encuentran en una clara desventaja a la hora de competir por empleos formales y bien remunerados, desventajas que se reproducen cuando se encuentran en contextos de alta desigualdad social como el colombiano, sumiendo a esa población en un círculo de pobreza y necesidades. Esto se traduce en un reto enorme para el país y el sector privado por crear unas condiciones de equidad para las personas migrantes ya que ellos representan una fuerza laboral importante que puede aportar al crecimiento de la economía colombiana.

Las consecuencias de esta migración en materia económica, social y cultural dependen enteramente de la forma en la que el gobierno y la sociedad civil en Colombia asuman este reto y en la medida en que tengan la capacidad de aprovechar, las diferentes situaciones que genera la migración proveniente de Venezuela. Las empresas tienen la oportunidad de liderar procesos y estrategias de inclusión laboral que tengan en cuenta las características especiales de la población migrante, sus principales dificultades y las frecuentes barreras que tienen a la hora de conseguir un empleo formal y estable. Estas acciones no solo contribuirán al desarrollo de la población migrante directamente y a la economía general del país, sino que serán un importante valor agregado para la empresa.

Este fenómeno migratorio supone una fuerte presión al mercado laboral colombiano, ya que el aumento acelerado de la demanda de trabajo afecta los niveles de empleo, su calidad y remuneración. En consecuencia, uno de los principales retos de la sociedad colombiana frente al tema migratorio es la adecuada recepción en materia laboral y productiva de la población migrante de Venezuela. En ese sentido, esta publicación busca resaltar las buenas prácticas para la inclusión laboral, así como sus efectos en la productividad y la competitividad del sector privado.



CAPÍTULO 2

ELEMENTOS CLAVE

A partir de las condiciones de vida en las que llega y se desenvuelve la población migrante de Venezuela y las experiencias de los cinco casos exitosos en materia de inclusión laboral, fue posible llegar a recopilar algunos elementos clave que se deben tener presentes cuando se emprendan esfuerzos para la vinculación laboral de población migrante. Estos elementos son:

EN PRIMER LUGAR, UN RESUMEN DEL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO (MEI)

Por medio del cual se analiza el ecosistema del empleo inclusivo para población migrante y se establecen los actores, iniciativas, barreras y demás elementos presentados en este documento.

MÁS ADELANTE SE ENCUENTRA UN BREVE MARCO NORMATIVO CON ELEMENTOS CLAVE PARA LA CONTRATACIÓN DE POBLACIÓN MIGRANTE,

así como una relación de los principales beneficios que obtiene una empresa que realiza esfuerzos de inclusión laboral.

FINALMENTE, LAS BARRERAS FRECUENTES QUE ENFRENTA ESTA POBLACIÓN

que aspira a un empleo formal en el Colombia.

SOBRE EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO (MEI)

Una iniciativa clave para avanzar en materia de empleo inclusivo en Colombia ha sido el Modelo de Empleo Inclusivo desarrollado en alianza por Fundación ANDI, Fundación Corona, USAID y ACDI-VOCA. El MEI es una herramienta para sistematizar y conceptualizar el sistema de empleo inclusivo en Colombia que permite identificar varios elementos dentro del ecosistema como: momentos, temáticas, actores, estrategias e iniciativas y en general todos aquellos elementos relacionados con la vinculación laboral de población vulnerable. De esta forma el MEI es útil para canalizar estrategias, articular actores, o rastrear y caracterizar iniciativas y optimizar así los procesos que promueven la inclusión laboral en el país.

En términos generales, el MEI describe los diferentes momentos o tramos por los que transita una persona a la hora de aspirar a un empleo formal. Desde actividades de formación, pasando por actividades de intermediación laboral y finalmente la consecución y el mantenimiento del empleo. En ese sentido, el Modelo se divide en 4 diferentes tramos que corresponden (habitualmente, pero no necesariamente) a diferentes momentos de la vida:



1. TRAMO DE FORMACIÓN BÁSICA



2. TRAMO DE EDUCACIÓN



3. TRAMO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL



4. TRAMO DE EMPLEO

A su vez, cada tramo tiene componentes internos que son las acciones que se realizan en dichos tramos y que pueden clasificarse en:

- **Habilidades Blandas:** Comunicación asertiva, trabajo en grupo, relaciones interpersonales, entre otras.
- **Competencias Duras:** Matemáticas, lecto- escritura, conocimiento técnicos y tecnológicos en general.
- **Orientación Socio-ocupacional:** También llamada orientación vocacional.
- **Gestión del talento humano:** Acciones para promover la vinculación en diferentes tramos.

En términos generales, esta es la estructura del Modelo, que servirá como un marco conceptual y analítico para entender las características del ecosistema de empleo inclusivo para población migrante, así como para reseñar los casos exitosos encontrados durante esta investigación.

MARCO NORMATIVO

SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN MIGRANTE

PROVENIENTE DE VENEZUELA EN COLOMBIA.

Como se ha mencionado, una de las dificultades más comunes a la hora de emprender esfuerzos de inclusión laboral para población migrante es la documentación y el registro de estas personas en los distintos organismos de control que ha establecido el Gobierno Nacional para el monitoreo de personas migrantes dentro del país. A continuación, se presenta una matriz (tabla 3) en donde se encuentra la relación de los distintos tipos de documentación vigente en Colombia para la identificación y el registro de personas migrantes de Venezuela en el país.



DECRETO 4108 DE 2011 MINISTERIO DE TRABAJO

Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

- Establece que la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y las Direcciones Territoriales de Ministerio del Trabajo son las encargadas de verificar los derechos laborales y, por ende, junto con Migración Colombia, de inspeccionar si una empresa se encuentra empleando a un ciudadano venezolano de manera informal (Sin PEP y sin prestaciones sociales). Se encarga de dirigir el ejercicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, trabajadores, grupos y demás instancias que participen en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y el empleo de acuerdo con lo señalado por la ley.



RESOLUCIÓN 5797 DEL 25 DE JUNIO DEL 2017 DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES. RESOLUCIÓN 1272 DEL 28 DE JULIO DEL 2017 DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

Regulación Ministerio de Relaciones Exteriores del Permiso Especial de Permanencia.

- Las personas que no tengan este permiso especial no podrán desarrollar ningún tipo de actividad en el país.



SIN PERJUICIO DE LAS ACTUALIZACIONES A QUE HAYA LUGAR, LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO ÚNICO TRIBUTARIO -RUT-, TENDRÁ VIGENCIA INDEFINIDA Y EN CONSECUENCIA NO SE EXIGIRÁ SU RENOVACIÓN. (DECRETO 1625 DE 2016 ARTÍCULO 1.6.1.2.7. PARÁGRAFO)

Inscripción del RUT venezolanos trabajadores independientes o por prestación de servicio.

- Para solicitar el RUT, el PEP debe estar vigente como requisito para desarrollar la actividad económica según las indicaciones de la DIAN:

https://www.dian.gov.co/tramiteservicios/Tramites_Impuestos/RUT/Paginas/inscripcion_rut.aspx



PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA (PEP)

Decreto 1288 de 2018

- Es un mecanismo de facilitación migratoria para nacionales venezolanos que permite regularizar su entrada al país. Se otorga a extranjeros venezolanos que se encuentren en el territorio en fechas específicas y según los siguientes criterios:
 - El estatus migratorio (algunos PEP han sido creados para los que tienen estatus migratorio regular, habiendo entrado con pasaporte y sello de entrada; en otros casos, para aquellos venezolanos que en un periodo específico tenían en ese momento un estatus migratorio irregular)
 - Demostrar no tener antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional
 - Demostrar no tener una medida de expulsión o deportación vigente.



PERMISO ESPECIAL TEMPORAL DE TRABAJO (PETT)

Adición a la sección 3, del capítulo 8 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, del Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo.

- Está dirigido a facilitar la formalización laboral y por lo tanto la regularidad de los nacionales venezolanos en el país. Se otorga a extranjeros venezolanos en condición migratoria irregular que cumplan con los siguientes requisitos:
 - Cédula de ciudadanía venezolana o pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela (aún vencido).
 - No tener antecedentes judiciales (nacionales o internacionales).

- └● Demostrar no ser sujeto de ninguna medida administrativa de expulsión o deportación vigente.
- └● Tener una oferta de vinculación laboral o de contratación veraz y comprobable por parte de un empleador en Colombia.
- └● El trámite debe ser realizado por el empleador



PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN- PEPFF

Decreto 117 del 28 de enero de 2020

- └● El PEPFF es un permiso de trabajo dirigido a facilitar la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en el territorio colombiano mediante contratos laborales o contratos de prestación de servicios. Permite a su titular ejercer una actividad u oficio específico y determinado, con base en una solicitud presentada de manera virtual ante el Ministerio del Trabajo por el futuro empleador o contratante.

El PEPFF se otorga únicamente a los extranjeros que cumplan con las siguientes condiciones:

- └● Ser ciudadano venezolano.
 - └● Estar en condición migratoria irregular.
 - └● Ser mayor de edad conforme al ordenamiento jurídico colombiano.
 - └● Presentar la cédula de identidad venezolana y/o el pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela aun cuando éstos se encuentren vencidos.
 - └● No tener antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior.
- └● Además, ser titular de:
 - └● Una oferta de contratación laboral en el territorio nacional, por parte de un empleador, o una oferta de contratación de prestación de servicios en el territorio nacional, por parte de un contratante.
 - └● El trámite debe ser realizado a través de la página web del Ministerio del Trabajo (<http://app2.mintrabajo.gov.co/PEPFF/login.aspx>)



PERMISO DE INGRESO Y PERMANENCIA (PIP)

Resolución 3167 de 2019

- └● Permiso para extranjeros que pretendan entrar y no requieran visa. Se otorga por 90 días calendario. Se otorga a nacionales venezolanos, aunque no cuenten con pasaporte vigente, siempre y cuando no se haya vencido en más de dos años. Este permiso no permite trabajar en Colombia.



PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA

Resolución 1220 de 2016

- Es una prórroga al Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP). Se otorga a nacionales venezolanos que después de haber hecho uso del PIP, soliciten permanencia en el país. Este permiso no permite trabajar en Colombia.



TARJETA DE MOVILIDAD FORNTERIZA (TMF)

Resolución 3167 de 2019

- Documento otorgado mediante el cual se autoriza el ingreso y el tránsito de nacionales venezolanos por las zonas establecidas en la frontera colombiana. No es un documento de identificación, no es una Visa y con ella no es posible movilizarse a municipios no autorizados ni al interior del país. Este documento no permite trabajar en Colombia.



VISADOS

Resolución 6045 de 2017

- Es una autorización otorgada a extranjeros para el ingreso al país otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Existen tres categorías de visas: R (residentes), V (visitantes) y M (Migrantes). Esta resolución especifica las circunstancias en las que un extranjero con alguno de estos tres tipos de visa puede trabajar (Por ejemplo, la Visa M para refugiados, permite trabajar).



CEDULA DE EXTRANJERÍA

Resolución 86 de 2017

- Este es un documento de identificación, se otorga a extranjeros que la soliciten y que tengan Visa superior a 3 meses. Depende de la Visa a la que se encuentre asociada podrá trabajar o tendrá que solicitar otra visa.



SALVOCONDUCTO (SC)

Resolución 317 de 2014

- Documento de carácter temporal que se expide en situaciones excepcionales con el fin de salir o permanecer en el país de forma regular. Existen dos tipos de salvoconducto: de salida SC1 y de permanencia SC2. Este último se otorga a personas solicitantes de asilo político. El SC1 no concede permiso para trabajar en Colombia y el SC2 debe tramitar una Visa tipo M para trabajar en Colombia.



BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL.

DE ACUERDO CON EL MARCO CONCEPTUAL DEL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO - MEI, LAS EMPRESAS PUEDEN APORTAR DE MANERA SIGNIFICATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD Y A LA INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL. CADA EMPRESA QUE PROMUEVA E INCORPORA LA INCLUSIÓN SOCIAL COMO UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL CONTRIBUIRÁ A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD MÁS INCLUYENTE, MÁS EQUITATIVA, CON MENOS DESEMPLEO Y CON LA CAPACIDAD DE GENERAR MOVILIDAD SOCIAL.

A través del estudio realizado fue posible identificar los potenciales beneficios que una empresa puede obtener si decide implementar estrategias de empleo inclusivo para la población migrante. La información se obtuvo de las empresas consultadas y documentos de análisis de Fundaciones y organizaciones de apoyo a migrantes en el país como FUPAD, ACNUR, ACDI-VOCA, TENT, entre otros. Estos beneficios pueden resumirse de la siguiente manera:

A NIVEL EMPRESARIAL



● BAJA ROTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Se ha percibido una menor rotación de los puestos de trabajo en las empresas, esto puede estar relacionado con la frágil situación económica y social de los migrantes que, ante las reducidas oportunidades de empleo, generan un mayor compromiso hacia la empresa, permanencia y lealtad. Este indicador aumenta en los empleos de alta rotación,⁵ pero de bajo perfil académico como, por ejemplo: meseros, agentes Call Center, agentes de ventas en calle, operadores de maquinaria industrial, entre otros.



● ALTOS NIVELES DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

El fenómeno migratorio representa un crecimiento del bono demográfico en Colombia, con lo que aporta a una importante capacidad productiva. Representa la llegada de un talento humano que tiene un buen nivel de formación pues la gran mayoría (92,5 %) de las personas migrantes tiene estudios en formación básica (42,5 %), media (27,3 %) y superior (22,7 %).

(DANE, 2019)



● ALTOS INDICADORES DE EFECTIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD.

Las entidades que se dedican a prestar servicios de empleo desarrollan rutas de empleo que buscan cubrir el recorrido que hace una persona para obtener un empleo formal. Generalmente estas rutas de empleo incluso cuentan con acciones de formación dentro de sus procesos, esta formación representa una ventaja de la población migrante que ha tomado esos talleres frente a los colaboradores que son contratados de forma tradicional.

⁵ Se le denomina puestos de alta rotación a aquellos empleos que cambian con mucha frecuencia el personal por diversas razones, bien sea por problemática interna de la empresa, por insatisfacción de los empleados o por fallas del puesto de trabajo, sin embargo, esta situación genera un gran costo para el empleador.



● **ALTO SENTIDO DE PERTENENCIA CON LA EMPRESA**

Ante la difícil situación de los venezolanos en el país, las escasas oportunidades que se les presentan y las necesidades a las que se ven enfrentados durante el proceso migratorio, estas personas suelen mostrar un gran compromiso y responsabilidad al acceder a una oportunidad laboral, lo cual se traduce en un alto nivel de pertenencia con la empresa y la adopción de los valores y la cultura organizacional.



FORTALECIMIENTO DE LA CADENA PRODUCTIVA Y SOCIOS ESTRATÉGICOS. ●

Algunas empresas en el desarrollo de su operación trabajan en colaboración con empresas aliadas y contratistas de distintos tipos. Esto implica que las empresas realicen acciones para introducir mejoras en sus procesos de selección de talento humano y en la misma vía revisen también las prácticas de sus socios y aliados estratégicos. Implementar estrategias de inclusión laboral permite que se desplieguen mejores prácticas en la cadena de proveedores, clientes y socios estratégicos.



● **CUBRIMIENTO VACANTE DE DIFÍCIL COLOCACIÓN.**

Algunos empleos resultan poco atractivos para la población colombiana, estos puestos de trabajo son frecuentemente captados por personas migrantes que ante la situación de necesidad y a las frecuentes barreras que existen en su proceso de contratación, optan por aceptar estas oportunidades. Con el tiempo, estas personas han demostrado altos niveles de rendimiento y compromiso con las empresas.



CREATIVIDAD E INNOVACIÓN. ●

Una de las consecuencias de los flujos migratorios es el intenso intercambio cultural. Esto quiere decir que ocurre el encuentro entre distintas formas de interpretar el mundo y, por lo tanto, de comportarse en su entorno. Al generar una apertura de diferentes visiones de la realidad, se puede mejorar la capacidad para innovar y proponer cambios en la cultura empresarial. Nuevas formas para interpretar los problemas y las oportunidades de empresas se despliegan cuando se cuenta con personas de múltiples procedencias y contextos culturales.

A NIVEL NACIONAL



INTEGRACIÓN ECONÓMICA DEL BONO DEMOGRÁFICO.

Anteriormente se ha mencionado la importancia de la inclusión laboral de población migrante y se expusieron los casos de Estados Unidos, España y Canadá. Estas experiencias muestran cómo la adecuada recepción de la población migrante representa una fuerza laboral vigorosa y capacitada, que tiene la posibilidad de impulsar la economía nacional.

La población migrante muestra un importante Bono Demográfico en dónde la proporción de personas en edades productivas (60%) es mayor que aquellas personas que son dependientes: niños(as), adolescentes y adultos mayores. Este fenómeno puede aliviar la inversión fiscal del Estado colombiano frente los servicios que debe prestar a las personas migrantes (salud, educación, empleo, entre otros derechos humanos fundamentales) ya que una importante fracción de esa población está en capacidad de contribuir al sistema de seguridad social. Sin embargo, es necesario que el Estado colombiano y su sociedad civil, realicen acciones para generar oportunidades de formación y empleo para personas migrantes con el fin de aprovechar positivamente la fuerza productiva de esta población.

DINAMIZACIÓN DE LA ECONOMÍA COLOMBIANA



La migración puede generar a largo plazo nuevos mercados, a partir de la demanda generada por los migrantes, que cuentan con unas costumbres de consumo con algunas diferencias a las locales. Así mismo las empresas creadas por personas migrantes generan a su vez empleo, de forma que se benefician las familias de otras personas migrantes, fortaleciendo su poder adquisitivo e insertándolas en la economía nacional, la cual se ve dinamizada por una población con otros hábitos de consumo.



MAYOR PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (SGSSS).

Uno de los mayores retos de la sociedad colombiana frente a la migración de Venezuela es la respuesta institucional frente a la crisis humanitaria generada por esta migración masiva. Son miles de personas en situación vulnerable que el Estado colombiano no tenía presupuestado. Situación que obliga al Gobierno Nacional a realizar un importante gasto social, del cual no recibe ninguna retribución. Como se ha visto, menos del 20% de los venezolanos ocupados realiza aportes al sistema de seguridad social. En este orden de ideas, la medida de integración a la formalidad de esta población fortalecerá el sistema de seguridad social en Colombia.

FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES COLOMBIANAS.



El fenómeno migratorio ha traído consigo la necesidad de innovar en términos institucionales para atender a esta población. Las entidades de Salud, Educación, Empleo, entre otras instituciones que buscan abarcar otros derechos fundamentales han tenido que innovar con estrategias y recursos diferentes. Dejando así, un saldo positivo que le quedará incluso después de que pase el fenómeno migratorio.



BARRERAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN MIGRANTE.

POR OTRO LADO, SE HAN ESTABLECIDO ALGUNAS DE LAS BARRERAS QUE FRECUENTEMENTE ENFRENTAN TANTO LA POBLACIÓN MIGRANTE COMO LAS EMPRESAS QUE REALIZAN ESFUERZOS EN LA VINCULACIÓN LABORAL PARA ESTA POBLACIÓN. EL MARCO CONCEPTUAL DEL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO - MEI, RECONOCE LOS TRAMOS POR LOS CUALES LAS PERSONAS TRANSITAN EN SU CAMINO HACIA LA INCLUSIÓN LABORAL.

Estas trayectorias incluyen la formación (educación media y la educación y formación posmedia), la intermediación laboral y finalmente el empleo. Las personas afrontan permanentemente barreras que les impiden transitar adecuadamente entre los tramos, y esto es especialmente agudo para determinados grupos poblacionales, como es el caso de la población migrante de Venezuela. A continuación, se resumen dichas barreras:

FORMACIÓN

BARRERAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN MIGRANTE.



SOBRE-CUALIFICACIÓN.

Algunas empresas declaran que en ocasiones se presentan personas muy bien formadas (estudios superiores) para cargos que no requieren altos niveles educativos. Esto puede darse porque ante las escasas oportunidades de empleo, las personas que tienen buena formación optan por aplicar a vacantes que no se corresponden con esa educación. Una forma para mitigar la desertión laboral por sobre-perfilamiento, es brindar talleres a los migrantes que aclaren a los candidatos cuáles son las condiciones del empleo y las funciones del puesto de trabajo, con ello se busca ajustar las expectativas de los candidatos frente a las ofertas que se le presentan.



NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS.

En contraste, algunas personas migrantes requieren nivelación y fortalecimiento de competencias básicas y específicas, en algunos casos formación de larga duración y en otros, programas cortos para adquirir una competencia particular. Las entidades como el SENA y los programas y rutas de empleo inclusivo, que tienen las entidades dedicadas a prestar servicios de empleo son una alternativa para fortalecer estas competencias.



UNA CURVA DE APRENDIZAJE MÁS LENTA.

Cuando los procesos de formación están relacionados a contenidos muy específicos del contexto colombiano (geografía, cartografía, costumbres, entre otros) las personas venezolanas presentan un aprendizaje más lento. Sin embargo, se ha descubierto que, en los procesos de formación que involucran no solo a la población migrante sino a colombiana también, la velocidad de aprendizaje en estos temas para los migrantes aumenta.



DIFICULTADES ANTE LA RELACIÓN COSTO-OPORTUNIDAD: FALTA DE TIEMPO Y RECURSOS.

Cuando se presentan oportunidades de formación, que en el marco de las estrategias de inclusión laboral suelen ser gratuitas para los candidatos, es posible que algunas personas deban declinar las ofertas ya que las necesidades que tienen son tan urgentes que no pueden darse el tiempo de estudiar, para luego ser vinculado a un empleo. De forma que la persona termina renunciando a la oportunidad que se le presentó. Es a través del acompañamiento psicológico y socio-económico (entrega de subsidios de transporte, por ejemplo) que las personas en estas situaciones tienen una oportunidad para formarse mejor y someterse a largos procesos de selección para conseguir empleos de mejor calidad.



DIFICULTADES PARA OBTENER CERTIFICADOS DE FORMACIÓN.

Ante la difícil situación socio-política en Venezuela las entidades e instituciones que operan en el vecino país han sufrido cambios drásticos o simplemente ya no funcionan. Esto, sumado a la escasez de recursos para realizar los trámites de formalización y convalidación de títulos académicos, hace que muchas veces sea muy difícil o incluso imposible demostrar la formación que han tenido en Venezuela. Ante esto, las empresas pueden realizar procesos de selección basados en competencias, realizar pruebas de conocimiento o pruebas situacionales para corroborar que la persona cuenta con las competencias asociadas al cargo requerido⁶.

⁶ Siempre y cuando no sean profesiones reglamentadas por el CONPIA.

INTERMEDIACIÓN

BARRERAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN MIGRANTE.



DOCUMENTACIÓN Y BANCARIZACIÓN.

Como se ha mencionado, el Estado colombiano tiene un gran reto a la hora de registrar a la población migrante y aunque se realizan esfuerzos importantes, este sigue siendo uno de los principales factores para que las personas migrantes no puedan acceder a un empleo formal. Ante eso es importante recordar que el PEP no es el único documento que habilita a un extranjero para trabajar en Colombia.⁷

Los venezolanos presentan frecuentes dificultades con sus documentos de identidad ya sea porque los trámites institucionales con las entidades de Venezuela son de difícil acceso o en algunos casos imposibles⁸; o bien por falta de recursos para adelantar los trámites. En todo caso, la falta de un documento de identidad dificulta la apertura de una cuenta bancaria por lo que por esta vía también se les dificulta la vinculación laboral formal. Al respecto, hay que recordar la Circular 68 de 2017, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia, la cual declara que es posible recibir el PEP como documento de identidad, cuando se soporta junto a otro documento, ya sea el pasaporte o la cédula de su nacionalidad. En ese sentido, podrían adelantarse gestiones con entidades bancarias para facilitar dicha apertura de cuenta para personas migrantes.



FALTA DE INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL.

La población migrante muestra un profundo desconocimiento de las leyes laborales en Colombia (salario mínimo, tipos de contrato, jornadas laborales, entre otros) así como del funcionamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS, por lo que muchas veces se muestran abrumados, confundidos o sencillamente desisten de los procesos de selección a causa de ese desconocimiento. Es por eso que resulta beneficioso para esta población adelantar talleres de formación en materia de legislación y ambiente laboral en Colombia.

Por otro lado, también hace falta información sobre las características cuantitativas y cualitativas de la población migrante. Para dar solución a esta problemática, el Gobierno Nacional adelantó un Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos RAMV en 2018, sin embargo, ante el incesante flujo de migrantes en la frontera colombiana, esos datos pierden vigencia rápidamente. Así las cosas, acciones relevantes para la inclusión laboral de esta población también están orientadas a la producción de información en materia laboral tanto del contexto nacional como de las personas migrantes.

⁷ Para mayor información sobre la documentación requerida para contratar personas migrantes de Venezuela véase el apartado de Marco Normativo en este mismo capítulo (2).

⁸ La dificultad de acceder a estos documentos (especialmente pasaportes) es por varias razones: por falta de insumos para imprimir el pasaporte por parte de las entidades encargadas en Venezuela, por el alto precio (algunas veces en dólares) para adquirirlo, y por el mal funcionamiento en las plataformas virtuales para acceder al documento.

INTERMEDIACIÓN

BARRERAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN MIGRANTE.



ACCESO A SERVICIOS DE SALUD

Ocurre también que algunas empresas, dadas las características de su operación, tienen puestos de trabajo con requerimientos específicos de salud, como por ejemplo unos mínimos en salud visual o auditiva. Y por otro lado la población migrante que se encuentra en situación de vulnerabilidad, suele tener dificultades para el acceso a los servicios de salud, y queda al margen de estas oportunidades. En este punto, algunos aliados internacionales han apoyado a esta población brindando apoyo psicológico, equipo médico (lentes, audífonos) o apoyo monetario.



DIFICULTADES EN LA COMUNICACIÓN CON LOS ASPIRANTES.

También se ha detectado que, ante la frágil situación económica de algunas personas migrantes, frecuentemente no cuentan con una vivienda estable, ni tecnologías de información y comunicación fijas. Esto ha provocado que las oficinas de talento humano no puedan contactarlos de forma sencilla. Para enfrentar esto es necesario incentivar la creación de grupos cercanos de referencia, entre los profesionales de las empresas, las organizaciones internacionales de ayuda para esta población, las instituciones nacionales pertinentes (Red Prestadores del Servicio Público de Empleo, Migración Colombia, entre otros), organizaciones de apoyo a los migrantes venezolanos, y juntas de acción comunal. Estos grupos permiten el flujo constante de información sobre la población migrante, y facilitan su referencia.

EMPLEO

BARRERAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN MIGRANTE.



DIFERENCIAS CULTURALES.

Las diferencias culturales entre venezolanos y colombianos, representan una barrera en el empleo de población vulnerable en dos momentos diferentes. En primer lugar, al momento de la selección del personal, las personas venezolanas pueden tener comportamientos que sean percibidos como descuidados o groseros; sin embargo, esta no es la realidad, sino que esas características de la personalidad de algunos migrantes hacen parte de la idiosincrasia y la forma de pensar y vivir de su nación. Puede que una persona que se expresa de forma extrovertida por sus costumbres, sea percibida como agresiva, grosera o altanera, para alguien que se desarrolló en ambientes diferentes y más introspectivos.

El otro momento es una vez logran ser vinculados a un empleo formal, en donde ha ocurrido que las personas migrantes tienen dificultades para tratar a sus compañeros o superiores, generando problemas en el ambiente laboral. Estas diferencias suelen estar relacionadas con el des-encuentro cultural que se produce cuando se reúnen estos grupos poblacionales distintos a ese nivel. Esto puede generar deserción del puesto de trabajo o mal ambiente laboral.

Una posible solución para esta situación es realizar talleres de convivencia y resolución de conflictos en el ambiente laboral, con enfoque en la población migrante. Es posible tener charlas informativas con los empleados de las empresas, para generar ambientes de tolerancia, empatía y respeto con los migrantes.



DIFICULTADES ANTE LA RELACIÓN COSTO-OPORTUNIDAD: FALTA DE TIEMPO Y RECURSOS, INESTABILIDAD FAMILIAR.

En contraste, algunas personas migrantes requieren nivelación y fortalecimiento de competencias básicas y específicas, en algunos casos formación de larga duración y en otros, programas cortos para adquirir una competencia particular. Las entidades como el SENA y los programas y rutas de empleo inclusivo, que tienen las entidades dedicadas a prestar servicios de empleo son una alternativa para fortalecer estas competencias.



CAPÍTULO 3

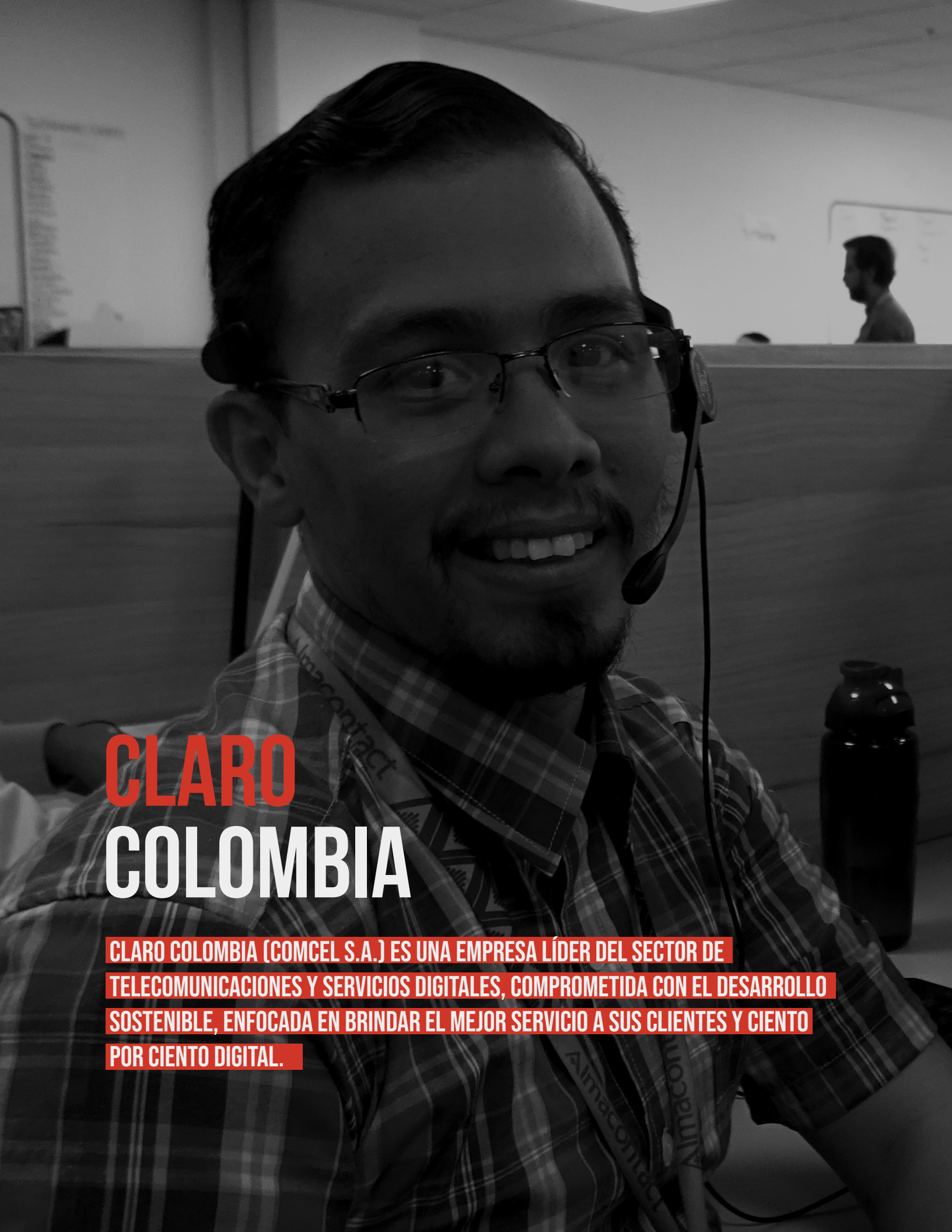
CASOS EXITOSOS

CASOS EXITOSOS

COMO SE PRESENTÓ ANTERIORMENTE, LA ESTRUCTURA BASE DEL MEI PERMITE IDENTIFICAR DISTINTAS RUTAS, ACTORES, BARRERAS, ESTRATEGIAS, METODOLOGÍAS E INICIATIVAS QUE COMPONEN EL ECOSISTEMA DEL EMPLEO INCLUSIVO EN COLOMBIA.

Es por eso que el presente documento utiliza el MEI como rejilla de análisis para considerar cinco casos exitosos que han realizado acciones para la inclusión laboral de población migrante de Venezuela. Inicialmente se reseñan las experiencias de tres empresas: Claro Colombia, Dugotex y Sierra Nevada; y en seguida se exponen las iniciativas de dos organizaciones, Compensar (mediante la agencia del servicio público de empleo) y la Fundación Carvajal. Dos organizaciones que han tenido un importante protagonismo en el ecosistema de empleo inclusivo para población migrante de Venezuela y son un ejemplo a seguir.

Un análisis que pretende entender las principales barreras tanto para quienes aspiran a conseguir un empleo como para quienes aspiran a emplear población migrante, identificando los elementos del ecosistema que son relevantes y su comportamiento en los diferentes tramos y componentes. Como resultado se tiene una serie de recomendaciones y lecciones aprendidas que apuntan específicamente a los puntos más importantes en la ruta de empleo que debe recorrer una persona migrante en Colombia.



CLARO COLOMBIA

**CLARO COLOMBIA (COMCEL S.A.) ES UNA EMPRESA LÍDER DEL SECTOR DE
TELECOMUNICACIONES Y SERVICIOS DIGITALES, COMPROMETIDA CON EL DESARROLLO
SOSTENIBLE, ENFOCADA EN BRINDAR EL MEJOR SERVICIO A SUS CLIENTES Y CIENTO
POR CIENTO DIGITAL.**

La compañía está soportada en nuevas formas de trabajo para responder oportunamente a los cambios del entorno. En la actualidad cuenta con más de 31 millones de conexiones móviles (23,7 en modalidad prepago y 7,3 en postpago), más de 2,9 millones de suscriptores en servicios hogar, y un fuerte crecimiento de las plataformas OTT⁹ como Claro video, Claro música y Claro drive. Con la mayor red 4G del país, está presente en 1.055 municipios con una cobertura del 94% del territorio nacional, y en 770 municipios con la nueva Gigared 4.5 GH Su meta es brindar siempre experiencias únicas, simples y confiables.

Cuenta con más de 8.262 colaboradores directos, así como 1.952 colaboradores de Global Hitss Colombia (subsidiaria de América Móvil y aliado de Soluciones Digitales y Servicios de TI) y más de 50 mil personas que hacen parte de sus aliados y redes de distribución, quienes se esfuerzan día a día para brindar la mejor experiencia al cliente con un portafolio de productos y servicios que anticipe a sus necesidades.

Claro por Colombia, su programa de sostenibilidad, comprende que la sostenibilidad es parte esencial de la competitividad del negocio, buscando un balance en lo económico, social y ambiental en los

entornos en los que opera. Una visión que se desprende de los lineamientos de su holding América Móvil, nuevo integrante del Dow Jones Sustainability MILAPacific Alliance Index (DJSI MILA).

Claro por Colombia impulsa proyectos sociales para ampliar el impacto de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, facilitar la transformación del país hacia lo digital y mejorar las opciones de acceso y conectividad de los colombianos, especialmente de aquellos que se encuentran en las zonas más apartadas. Todos sus resultados son reflejo del compromiso que tiene con los Diez Principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Desde el año 2019 Claro por Colombia promueve la inclusión social de población vulnerable, una iniciativa para fomentar la vinculación laboral efectiva de personas de origen colombiano y migrantes en situación de vulnerabilidad con el apoyo de sus empresas aliadas que trabajan en el cumplimiento de su operación.

⁹ Las plataformas y aplicaciones "over-the-top", o plataformas OTT, son aplicaciones que ofrecen contenido de video a través de internet en lugar de televisión por cable o satélite (la forma tradicional).

La iniciativa está enfocada en personas en situación de vulnerabilidad, específicamente: jóvenes, mujeres cabeza de hogar y víctimas del conflicto de origen colombiano y migrantes, retornados y binacionales. A partir del análisis de la demanda laboral de los aliados, su estrategia se enfoca en cerrar las brechas para el acceso al mercado laboral formal, acompañando a las personas en situación de vulnerabilidad, para que superen dicha condición. De esta forma, la ruta de empleabilidad se ha desarrollado como una estructura que permite dar respuesta a la problemática del desempleo en población migrante y vulnerable en general.

Para su ejecución, Claro por Colombia cuenta con aliados como la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar, con quien realiza el proceso de identificación, convocatoria, preselección y formación de los candidatos, así como también presta las instalaciones y los espacios para que dichas acciones tengan lugar. Otro aliado importante es Cuso International, quien a través de su proyecto "Sustainable Colombian Opportunities for Peacebuilding and Employment" (SCOPE) financiado por la Embajada de Canadá, promueve acciones que están dirigidas a apoyar a la población vulnerable para superar brechas y barreras que dificultan la obtención y permanencia a un empleo formal.

La vinculación laboral efectiva la hacen directamente las empresas aliadas con quienes operan servicio de comercialización de sus productos y servicios, atención al cliente y soporte por Call Center, entre otros¹⁰. Claro por Colombia priorizó cargos y vacantes con contrataciones con condiciones laborales estables, tales como: contrataciones a término indefinido (preferiblemente) o definido, con todas las prestaciones de seguridad social e incluso bonificaciones.

¹⁰ Para cumplir con su operación Claro Colombia cuenta con el apoyo de Empresas Aliadas, quienes desarrollan operaciones de atención al cliente, mantenimiento de las redes, entre otros.

LA RUTA DE EMPLEO PARA POBLACIÓN VULNERABLE

SE AJUSTA SEGÚN LAS PARTICULARIDADES DE LA EMPRESA ALIADA QUE ESTÉ DISPUESTA A TRABAJAR CON DICHA INICIATIVA VOLUNTARIA. EN TÉRMINOS GENERALES LA ESTRUCTURA DE LA RUTA PROPUESTA POR CLARO POR COLOMBIA CONSISTE EN:

1. ALISTAMIENTO:

a. Identificar una empresa aliada que esté interesada y cuente con vacantes disponibles.

b. Determinar el número de vacantes a cubrir y el perfil de las mismas.

c. Identificar la población objetivo que cumpla con el perfil: migrantes, retornados y binacionales y otros sectores de población vulnerable (madres, jóvenes y víctimas). La convocatoria no es exclusiva para población migrante.

d. Identificar los ajustes razonables que puedan establecerse a los perfiles y cargos, tales como requisitos básicos de formación, documentos originales de experiencia laboral o diplomas apostillados, entre otros.

2. PLAN DE TRABAJO:

Planear los momentos de la ruta junto con la empresa aliada, de allí resultan unos compromisos con fechas y responsables para la convocatoria, preselección, formación, selección y contratación de los beneficiarios del proyecto.

3. PRESELECCIÓN:

La agencia de empleo realiza la convocatoria pública con requerimientos y perfil de la vacante. Las personas interesadas y que apliquen a la vacante asisten a una sesión¹¹ para:

a. Validar que los posibles beneficiarios cumplieron con la ruta empleabilidad establecida por la agencia de empleo; y en el caso de los migrantes, la validación de los documentos pertinentes (visa, Permiso Especial de Permanencia – PEP, entre otros).

b. Realizar una sesión de entrenamiento o “coaching” liderada por Cuso, en la que se abordan temas como: condiciones de la vacante (funciones, salario, horario, condiciones laborales), legislación laboral colombiana (fondo de pensiones, EPS, cuenta bancaria, descuentos parafiscales), apoyo con subsidio de alimentación y transporte, durante la selección y la formación.

c. Desarrollar una clínica de ventas y pre-perfilamiento. A esta última sesión asiste un representante de la empresa aliada, quien es el encargado de pre-seleccionar los candidatos que puedan cumplir con el perfil y requisitos, para realizar las pruebas de selección que la empresa considere necesarias.

4. FORMACIÓN:

Una vez aprueban el proceso de selección a cargo de la empresa aliada, las personas inician un proceso de formación¹² complementaria basada en habilidades y competencias. En este paso, la ruta se divide en dos:

a. En el caso de perfiles para Call Center: La formación la hace directamente el Call center en un periodo entre 7 y 25 días dependiendo

¹¹ Cuso entrega a todos los asistentes auxilios de transporte y alimentación.

¹² Durante todos los días de formación, Cuso hace entrega de subsidios de transporte.

del rol y perfil, de acuerdo con los lineamientos y certificados de calidad establecidos por Universidad Claro.

b. En el caso de Tropero:¹³ Se diseñó un esquema de formación conjunta, en el cual el Centro de Entrenamiento de la agencia de empleo forma durante 3 días a las personas preseleccionadas en habilidades blandas y competencias duras ajustadas a las necesidades de la empresa aliada; y luego a través de la Universidad Claro, se realiza durante dos días la formación en los distintos servicios y productos a comercializar. Las personas que culminen la formación, realizan un proceso de evaluación y certificación.

5. SELECCIÓN:

Claro por Colombia remite a la empresa aliada, el listado de las personas que realizaron y aprobaron la formación para que continúen con el proceso de selección. La empresa finaliza las pruebas establecidas: psicotécnicas, médicas, comportamentales, entre otros.

6. CONTRATACIÓN:

A las personas que hayan aprobado satisfactoriamente el proceso de selección, son vinculadas por una agencia de empleo garantizando las afiliaciones al sistema de seguridad social, de salud ocupacional, bancarización y demás. Asimismo, se registran ante el Servicio Público de Empleo - SPE y se informa a Cuso, entidad que realiza un aporte para cada una de las personas contratadas.

Además, en este punto, Cuso dentro de sus actividades para el cierre de brechas ha garantizado la entrega de auxilios de transporte y alimentación, y subsidios para lentes formulados, para quienes lo requieran.

7. POST-VINCULACIÓN LABORAL:

Una vez contratadas las personas, se realiza un acompañamiento posterior.

a. Seguimiento a las 2 semanas, 2 meses y 3 meses de permanencia laboral.

b. Si la persona presenta alguna dificultad personal, Cuso le ofrece acompañamiento psicosocial.

c. Desarrollar una clínica de ventas y pre-perfilamiento. A esta última sesión asiste un representante de la empresa aliada, quien es el encargado de pre-seleccionar los candidatos que puedan cumplir con el perfil y requisitos, para realizar las pruebas de selección que la empresa considere necesarias.

c. Sesiones permanentes de retroalimentación con la empresa: se generan espacios de reunión entre la empresa aliada, Claro Colombia, Cuso, la agencia de Empleo y Universidad Claro, para acordar cuales son las obligaciones que tienen al contratar a una persona migrante (registro ante el RUTEC, por ejemplo), así como acordar la realización de actividades con el equipo operativo para sensibilizarlos sobre el proyecto y los beneficiarios, desarrollar talleres de habilidades de liderazgo, manejo de frustración y logro de resultados y aplicar estrategias para mitigar la discriminación, la xenofobia, entre otros.

EN TÉRMINOS GENERALES ESTA ES LA RUTA POR MEDIO DE LA CUAL CLARO POR COLOMBIA IMPULSA EL EMPLEO DE POBLACIÓN VULNERABLE COLOMBIANA Y MIGRANTE. LA INICIATIVA OPERA EN LAS CIUDADES DE BOGOTÁ Y SOACHA, Y TIENE PLANES DE EXPANSIÓN PARA LAS CIUDADES DE BARRANQUILLA, CALI Y MEDELLÍN. DESDE ENERO DE 2019 ESTA INICIATIVA HA LOGRADO FORMAR 115 PERSONAS, DE LAS CUALES 91 LOGRARON VINCULARSE A UN EMPLEO FORMAL.

¹³ Tropero se le denomina al agente de ventas que comercializa en calle los productos y servicios de la compañía, como: paquetes de servicio de celular, de hogar y otros productos de Claro en el espacio público.



DURANTE ESTE PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL AL MIGRANTE, TANTO CLARO COLOMBIA COMO LAS EMPRESAS ALIADAS HAN PERCIBIDO LOS SIGUIENTES BENEFICIOS EN LA CONTRATACIÓN DE ESTA POBLACIÓN:

- Las empresas aliadas de Claro han reportado una disminución en la rotación del puesto de trabajo de los colaboradores que han atravesado por esta ruta de empleo.
- Los beneficiarios tienen un mejor desempeño en sus áreas de trabajo y metas establecidas.
- Los beneficiarios son personas con un alto sentido de pertenencia a la empresa y con sus valores, lo cual permite que se identifiquen más con su labor.
- Aumento en efectividad (con respecto a atención al cliente) y productividad (con respecto a ventas).
- Mejoramiento de la calidad de vida de la población vulnerable, garantizando el acceso a un empleo formal y a una fuente de ingresos estable y permanente.

DESDE LA INICIATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL POR PARTE DE CLARO POR COLOMBIA, SE HAN LOGRADO IDENTIFICAR ALGUNAS BARRERAS COMUNES QUE ENFRENTA LA POBLACIÓN VULNERABLE, EN ESPECIAL PERSONAS MIGRANTES, A LA HORA DE ACCEDER A UN EMPLEO:

- No disponibilidad de la documentación, es frecuente que las personas tengan dificultades físicas o económicas para conseguir los documentos de identidad, permisos de permanencia necesarios para ser empleado en Colombia, constancias laborales y diplomas originales y apostillados, entre otros.

- Dificultad para bancarizar a la población migrante, ya que, a pesar de los esfuerzos del gobierno colombiano y de la circular emitida por la Superintendencia Financiera, los bancos son muy rígidos y algunos exigen documentación (pasaporte venezolano vigente) que frecuentemente les resulta muy complejo de obtener. Algunos bancos piden PEP vigente y pasaporte vigente para abrir cuentas bancarias; y muchos de los migrantes cuentan con uno de los dos documentos, no con ambos.
- Las diferencias culturales, asunto clave a considerar, puesto que los contextos culturales entre Colombia y Venezuela marcan diferencias en el carácter y la personalidad.
- Algunos migrantes cuentan con un estado de salud deteriorado, debido que, al venir de un país con un sistema de salud precario, pueden presentar situaciones como:
 - No cuentan con exámenes visuales actualizados, y con acceso a lentes ópticos formulados.
 - Ausencia de vacunas de enfermedades primarias, lo que puede generar brotes de contagio en los lugares de trabajo.

A PESAR DE ESTAS BARRERAS, CLARO POR COLOMBIA Y SUS EMPRESAS FILIALES, CON EL APOYO DE LOS ALIADOS AL PROYECTO, HAN LOGRADO MITIGARLAS A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS INNOVADORAS COMO:

- En cuanto a la bancarización han logrado establecer convenios con los bancos para regularizar uno de los dos documentos que necesitan para la apertura de cuentas.
- En el caso de integración y prevención de xenofobia, se realizan talleres de sensibilización a los colaboradores y supervisores. También se han generado iniciativas de colaboración entre conciudadanos.
- En el caso de salud, Cuso ha generado subsidios para el pago de los lentes formulados de aquellos migrantes que deseen el empleo y no lo puedan obtener por su problema de visión. Asimismo, ayudan con la vacunación de migrantes que hayan aprobado el proceso de selección.

Claro por Colombia ¡Tecnología que transforma vidas! Está comprometida con la transformación social y digital del país. Por eso, resulta satisfactorio que, con esta estrategia de empleo inclusivo, se ha descubierto también una forma de contribuir al desarrollo de la cadena de valor con sus empresas aliadas, apoyándolos en la estructuración y la tecnificación de los procesos de selección de talento humano, fortaleciendo los procesos de transformación cultural, y apalancando recursos de cooperación internacional para el beneficio de quienes más lo necesitan, la población vulnerable.

¡TECNOLOGÍA QUE TRANSFORMA VIDAS!

CARLOS ZENTENO / PRESIDENTE

CLARO COLOMBIA

“Claro es una empresa incluyente, comprometida con la transformación social y digital de Colombia. Por eso y a través de nuestro programa de sostenibilidad Claro por Colombia, y con los lineamientos de nuestro holding América Móvil, nuevo integrante del Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance Index (DJSI MILA) realizado por RobecoSAM, por medio de la tecnología facilitamos espacios que impacten positivamente a nuestros grupos de interés.

Hoy comprendemos que la sostenibilidad no es cuestión de filantropía. Realmente está relacionada con el negocio e impulsa nuestra rentabilidad y competitividad. Trabajamos en implementar prácticas sostenibles en toda la operación y que estas, a su vez, estén aseguradas en toda nuestra cadena valor, con nuestros colaboradores y hacia nuestros clientes.

En Claro hemos asumido el compromiso con el desarrollo sostenible, con el bienestar de los

colombianos y con la transformación del país hacia lo digital. A través de Claro por Colombia realizamos inversión social para el diseño y ejecución de estrategias, programas y proyectos que benefician a las comunidades, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad o en riesgo.

En 2019 y con la meta de ampliar nuestra contribución social y promover la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad (jóvenes, mujeres cabeza de hogar y víctimas del conflicto de origen colombiano y migrantes, retornados y binacionales), establecimos una alianza con la Embajada de Canadá, Cuso International y la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar y el apoyo de Universidad Claro (nuestra Universidad Corporativa), para el diseño de una ruta de empleabilidad inclusiva con nuestros proveedores y empresas aliadas.

Como resultado de esta ruta logramos formar 115 personas para los canales de tropas y call center, 91 de ellas obtuvieron vinculación laboral efectiva en empleos formales, y logramos apalancar COP \$140.091.706. Este proyecto incluyó la convocatoria, selección, formación y

certificación de los participantes, así como la entrega de subsidios de transporte, alimentación, vacunación y compra de lentes ópticos. De igual manera, todos los beneficiarios tuvieron a su disposición un acompañamiento psicosocial permanente; y nuestros proveedores y empresas aliadas recibieron un acompañamiento jurídico para todos los temas de contratación.

Hemos buscado garantizar que personas de población vulnerable tengan acceso a empleos formales, con condiciones laborales y estables, permitiéndoles garantizar una fuente de ingresos para solventar las necesidades de sus hogares.

En términos de inclusión social, por medio de Claro por Colombia promovemos que todos los colombianos, especialmente las personas más vulnerables, conozcan, accedan con prioridad y utilicen las plataformas virtuales y gratuitas de educación y formación desarrolladas por la Fundación Carlos Slim: PruebaT (<https://pruebat.org>) y Capacitate para el Empleo (<https://capacitateparaempleo.org>).

EN CLARO IMPULSAMOS

¡TECNOLOGÍA QUE TRANSFORMA VIDAS!

A black and white photograph of three people standing in a textile factory. On the left is a woman wearing a tiara and a sash that reads "MISS VENEZUELA". In the center is a woman wearing glasses and a soccer jersey. On the right is a man wearing a hat and a light-colored shirt. In the background, there are sewing machines and a large sign that says "ESTAMOS CANTIGO".

DUGOTEX

“

DUGOTEX ES UNA EMPRESA COLOMBIANA DEDICADA AL DISEÑO, CONFECCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE ROPA INTERIOR FEMENINA Y MASCULINA. CUENTA CON UNA POBLACIÓN DE PLANTA Y ADMINISTRATIVO DE 1.000 PERSONAS Y 400 PERSONAS EN EL ÁREA COMERCIAL, CON DOS PLANTAS GRANDES DE PRODUCCIÓN DE MATERIA PRIMA EN BOGOTÁ Y MEDELLÍN, ASÍ COMO CON MÁS DE 140 TIENDAS A NIVEL NACIONAL.



**ES UNA EMPRESA QUE NACE EN COLOMBIA,
PERO PARTE DE SU CRECIMIENTO SE DEBE
A LA ESTRECHA RELACIÓN COMERCIAL QUE
TUVO CON VENEZUELA DESDE SUS INICIOS.**

La empresa le ha apostado a la inclusión laboral como parte de su estrategia de talento humano y desde el principio han sido abiertos a la contratación de población migrante debido a la cercanía de sus propietarios con Venezuela. En el último año, la junta directiva decidió crear una

iniciativa focalizada a promover la inclusión laboral de migrantes con el fin de mitigar las barreras empresariales, de promover la integración social entre conciudadanos, disminuir la xenofobia y ofrecer oportunidades iguales para todos los trabajadores de la empresa. Esto se hizo debido a la gran cantidad de migrantes solicitando trabajo, las dificultades que se presentaban para su contratación y algunas inconformidades por parte de colombianos (especialmente de orden cultural) por contratar a migrantes.

DE ESTA FORMA NACE EL PROYECTO TRICOLOR QUE CONSISTE EN PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE COLABORADORES VENEZOLANOS Y COLOMBIANOS, EXALTANDO QUE AMBOS GRUPOS NACIERON EN UNA TIERRA DONDE SU BANDERA TIENE LOS MISMOS TRES COLORES, CON EL MISMO IDIOMA Y COSTUMBRES SIMILARES.

El proyecto tricolor pasa a ser parte de los tres programas de inclusión laboral de la empresa (los otros dos son: Capaces – enfocado a la inclusión de población con discapacidades y Sueños – dedicado a promover el primer empleo). Para la ejecución de este proyecto con migrantes la empresa tuvo que innovar en las siguientes estrategias:

- La creación de un comité, cuyo objetivo es que las áreas involucradas en la contratación y supervisión de migrantes estén alineadas entre ellas para superar las barreras que se van desarrollando en el proceso; el comité está conformado por el equipo de selección, contratación, seguridad y salud en el trabajo, generalistas de planta y comercial, coordinador de bienestar y de talento humano.
- Desarrollo de formatos en los procesos de selección sobre los requisitos que debe tener un migrante para el proceso de contratación, ya que muchas veces los migrantes realizaban todo el proceso de entrevista y al final no podían ser contratados por falta de documentación. Los ajustes están basados en lo que requiere la normatividad colombiana y las necesidades de la empresa:
 - Pasaporte
 - PEP vigente
 - Hacer énfasis en incluir el correo electrónico en experiencias laborales, ya que la mayor parte son en Venezuela y es difícil verificar información vía telefónica.
 - Certificaciones de estudio (así no estén apostilladas) y se realiza un proceso de verificación con los pensum de las instituciones educativas y la veracidad del certificado, pero sin exigir la validación de los títulos.
- Campañas para promover la integración cultural a través de la comida en los comedores de trabajo, por ejemplo: Dugotex por el mundo, donde durante una semana ofrecen comida típica de los países donde la empresa tiene presencia (México, Estados Unidos, Costa Rica, Venezuela y Colombia) y de esta forma se muestran las diferencias culturales a través de la comida de cada país, sin juzgar que uno es mejor que otro, sino promoviendo la aceptación de las diferencias. Esta campaña ayudó a mejorar el clima laboral y la integración socio-cultural de los empleados.
- Procesos de formación, con el acompañamiento de ACEDI/VOCA, sobre la normatividad colombiana y los procesos de contratación (especialmente sobre qué es una caja de compensación, una EPS, un fondo de pensiones).



- La ruta de empleo inclusivo comienza cuando el migrante puede acceder a las vacantes de trabajo en igualdad de condiciones independiente de su nacionalidad, ya que son publicadas a través de CAFAM, Colsubsidio, Computrabajo.com y Eempleo.com y los cargos de más alto perfil a través de LinkedIn

DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTE PROGRAMA DE INCLUSIÓN, DUGOTEX HA PODIDO PERCIBIR ALGUNAS VENTAJAS A LA HORA DE CONTRATAR POBLACIÓN MIGRANTE:

- En el área comercial, el mejoramiento de atención al cliente y ventas.
- La disposición de los migrantes de comenzar una nueva vida y salir adelante, lo que los incentiva a tener mayor colaboración en el trabajo y esfuerzo de ser sobresalientes en la labor que desempeñan.
- Hasta el momento el programa ha traído beneficios para la empresa tanto en indicadores de producción, en aumento de ventas, mejoramiento del clima laboral y la convivencia entre colaboradores.
- Debido a la poca rotación de personal y al esfuerzo laboral, los migrantes han podido crear una carrera profesional dentro de la empresa y ser parte de la economía de su país receptor.
- La meta de la empresa es llegar a contar con un 15 o 20% de empleados migrantes, actualmente, es menos del 10%.

A LO LARGO DEL DESARROLLO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA, DUGOTEX SE HA ENFRENTADO CON BARRERAS INSTITUCIONALES:

- Falta de claridad en las instituciones prestadoras de servicio de salud (EPS) para la vinculación del empleado, ya que no es claro si es necesario que el pasaporte esté vigente.
- Tiempo de apertura de cuentas bancarias: cuando la empresa contrata a un venezolano, el banco tarda entre 15 o 20 días para la apertura de la cuenta y un colombiano abre la cuenta en un día. Esto se convierte en una dificultad si se tiene en cuenta que cuando se necesita personal operativo, la vacante debe ser ocupada en un periodo corto de tiempo.
- A pesar de que la ley no exige el pasaporte vigente para la apertura de una cuenta bancaria, es facultativo de cada banco exigir este documento que muchos de los migrantes no tienen.
- La sobre-calificación de algunos migrantes afecta el estado de ánimo de la persona, ya que su expectativa de vida y profesión no se ajusta con la labor que desempeña; la mayoría de vacantes están relacionadas con temas operativos de maquinarias y son pocos los migrantes con este nivel técnico en maquinarias especializadas en manufactura.

DUGOTEX HA LOGRADO MITIGAR LAS BARRERAS ANTES MENCIONADAS DE LA SIGUIENTE FORMA:

- Se han generado alianzas con las diferentes prestadoras de servicio de salud para aclarar los documentos que se necesitan para el ingreso.
- Han creado acuerdos con el banco que maneja la nómina de sus empleados para disminuir el tiempo de apertura de cuentas (ahora son 3 días).
- Otro de los acuerdos con su entidad bancaria es solicitar solo el PEP y una carta por parte de la empresa para incluirlos en la nómina.
- En cuanto a la sobre-calificación, se ha fomentado el acompañamiento psicológico y programas de promoción interna.

Por último, dentro de las recomendaciones que sugiere Dugotex para el desarrollo de estrategias de inclusión laboral del migrante es que sea una visión de la directiva de la empresa. Debe ser desde allí que se genere un lineamiento claro para desarrollar este tipo de estrategias. La creación de un comité de inclusión laboral donde estén involucrados líderes de las diferentes áreas. Revisar el proceso de selección y realizar los ajustes necesarios para contratar migrantes. Diseñar campañas de formación y sensibilización tanto a los venezolanos que llegan a un país diferente y deben integrar sus hábitos y costumbres, como a la población colombiana para que tenga la disposición de recibir y aceptar a los migrantes.

DUGOTEX: UNA EMPRESA TRICOLOR



Para la Gerencia de gestión humana liderada por Mendoza y la Gerencia general de Dugotex en cabeza de Nicolás Clemente Duque Gómez es un orgullo fomentar iniciativas que promuevan la responsabilidad empresarial y que tienen en mente un enfoque social y humano.

Todas nuestras iniciativas se apalancan en la inserción laboral, con el fin de cambiar vidas, de brindar la oportunidad de desarrollar talento valioso que pueda construir una mejor calidad de vida para las personas y sus familias. Asimismo, nuestro ADN tiene como base la igualdad de condiciones, buscamos siempre garantizar alternativas y oportunidades a cada uno de los protagonistas de nuestros proyectos: población migrante, personas en condición de discapacidad, jóvenes en su primera experiencia laboral.

En ese sentido, nos llena de una inmensa alegría ver los testimonios exitosos de quienes han transformado sus vidas a través de nuestra empresa.

Por eso, nuestro compromiso es aún mayor: seguir trabajando en el desarrollo de actividades y propuestas que toquen el corazón de quienes más lo necesiten.

Los programas y proyectos que siguen un proceso de inclusión son para la Junta Directiva de vital importancia, ya que forman parte de nuestros principios y valores como grupo, compañía y familia que somos. Junto a la gerencia de gestión humana y sus integrantes en las diferentes coordinaciones, estos proyectos cuentan con nuestro total apoyo y respaldo para dar resultados positivos tanto a las personas vinculadas como a los procesos de producción.

Entre los más grandes beneficios evidenciados en estas prácticas, ya desarrolladas por Dugotex, se encuentran el aumento y la mejora de los resultados y metas de cada gerencia, el intercambio de culturas y de maneras de ver el mundo que nos permite observar las cosas desde diferentes ángulos y perspectivas, y obtener así un mayor alcance en los procesos. La mejora en el clima laboral, la alegría que se vive en nuestra segunda casa como la llaman muchos, es evidente.

Compartir con personas que tienen una historia de superación, de crecimiento y de esperanza a seguir luchando por sus sueños es motivador y contagia al resto de sus compañeros. La población migrante cuenta con un aliento de fuerza y lucha diaria que se transmite y nos compromete a seguir apoyándolos cada día para ofrecerles una calidad de vida laboral y personal cada vez mejor.

Confiamos que muchas empresas pequeñas, medianas y grandes tengan la oportunidad de vivir esta hermosa experiencia y de evidenciar por sí mismos los grandes beneficios que estos proyectos tienen para todos los involucrados.

Seguiremos creyendo en la gente como el valor principal y el motor constante de nuestra compañía y junto al área de Bienestar Laboral y todas las gerencias de esta maravillosa familia seguiremos trabajando por construir un lugar con un excelente clima laboral y una calidad de vida que esté alineada con los beneficios para nuestros colaboradores.

ATTE.

JUNTA DIRECTIVA DUGOTEX

SIERRA NEVADA

SIERRA NEVADA ES UNA EMPRESA DE HAMBURGUESAS Y MALTEADAS QUE NACE EN BOGOTÁ HACE 10 AÑOS. DESDE EL 2015 COMENZARON A PENSAR CÓMO PUEDEN INCLUIR LABORALMENTE A PERSONAS CON DISCAPACIDADES PARA OFRECER LA OPORTUNIDAD DE INSERTARLOS EN LA ECONOMÍA Y EN LA SOCIEDAD. LA INICIATIVA DE SER UNA EMPRESA LÍDER EN INCLUSIÓN LABORAL NACE DE SUS PROPIOS DUEÑOS Y A PARTIR DE AHÍ LE INYECTAN A SU EQUIPO DE TRABAJO UNA NUEVA FORMA DE SER EMPRESA.

LA INICIATIVA COMIENZA INCLUYENDO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, LA POBLACIÓN LGBTI, VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA, PERSONAS EN RUTA DE REINCORPORACIÓN Y/O REINTEGRACIÓN, Y EN EL 2017 DECIDEN INCLUIR A MIGRANTES.

La idea de incluir migrantes laboralmente en su empresa generó en un principio un gran rechazo a través de sus redes sociales, sin embargo, ellos continuaron con su convicción de promover la igualdad entre ciudadanos, ofreciendo igualdad de oportunidades para todos aquellos que deseen superarse y contar con un sustento económico estable para ellos y sus familias.

Adicionalmente, Sierra Nevada prefiere hablar de inclusión laboral a nivel general para evitar casos de xenofobia, ya que observaron que hablar de inclusión laboral específicamente de migrantes generaba inconformidades en algunos colombianos.

En el 2017 crearon el programa llamado "ir más allá del empleo" que cuenta con dos estrategias: un frente interno y otro externo. En la primera se basan en aceptar a toda persona sin mediar condición y que cuente con las capacidades necesarias para la vacante. De esta forma, pasaron de tener el 4% de contratados con alguna discapacidad en el 2014; al 19,83% en el 2017 y el 38,81% en el 2018; a tener el 65% de sus empleados con alguna condición especial en el 2019 y re-nombraron su programa como: Sierra Sin Fronteras.

En el frente externo, se enfocan en ser multiplicadores para incentivar que otras empresas se sumen a ser incluyentes en sus negocios. Para esto han realizado articulaciones con aliados como: la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Integración Social, la Fundación de Red de Empleo con Apoyo; y en el caso específico de la inclusión a migrantes han contado con alianzas de ACNUR, Cuso, Compensar y TENT Foundation; lo que les ha generado un reconocimiento internacional y la obtención de premios de la ONU como "el ciudadano corporativo de las Américas", donde han promovido la premisa de la importancia de la inclusión laboral de los migrantes venezolanos como una de las soluciones a la emergencia humanitaria que se vive en Colombia.

La ruta de empleo inclusivo se conforma de la siguiente forma: Sierra Nevada postula sus vacantes en Facebook, en su página web en el link de "Camello sí hay", en la agencia pública de empleo y le informan a Cuso los perfiles que están solicitando. Luego, reciben las hojas de vida, hacen el proceso de selección y realizan la contratación directa con contrato indefinido. Adicionalmente, hay un desarrollo de carrera (auxiliar, segundos al mando, administradores, supervisores y gerente de operaciones) de tal forma que cuando se abren nuevas tiendas se abren convocatorias internas para que todo aquel que tenga las capacidades para ese nuevo empleo se postule.

La empresa ha identificado algunas ventajas de incluir a migrantes en su equipo de trabajo: a nivel de producción, existe menos rotación de personal, ha habido algunos que se han logrado ascender, por sus competencias, capacidad y desempeño. Hoy en día hay cuatro migrantes en cargos más altos: dos de segundos al mando y dos administradores. Asimismo, reconocen la satisfacción de darle la oportunidad a los migrantes de ser tratados como iguales con el resto de ciudadanos, ver como surgen y se desarrollan como personas, logrando cubrir sus necesidades básicas, enviando remesas a sus familiares que aún están en su país de origen y cómo a lo largo de su carrera en la empresa van consolidando una vida más estable.

A pesar de que Sierra Nevada promueve la inclusión general de población vulnerable, es cierto que la población migrante cuenta con una serie de barreras que un colombiano no tiene, como, por ejemplo:



Dificultades para abrir cuentas bancarias, ya que mucho de estos no recibían el PEP sino pasaportes.



Confusión a la hora de incorporarlos a la EPS: la planilla la diligenciaba con el PEP, pero la afiliación era con pasaporte, y luego no eran atendidos por los operadores de salud.



Imposibilidad de acceder a vida crediticia a través de los bancos.



Dificultad de contar con un seguro funerario.



Actitudes de xenofobia en redes sociales, pero no al interior de la empresa.



Falta de referencias personales e imposibilidad de certificar sus documentos.



Carencia de ingresos básicos de alimentación y transporte para realizar procesos de selección.

PARA MITIGAR ESTAS BARRERAS, SIERRA NEVADA HA REALIZADO UN ARDUO TRABAJO EN:

- Acuerdos con las entidades bancarias y entidades prestadoras de salud para solicitar solo el PEP a la hora de la apertura cuentas e ingresos a servicios de seguridad social.
- Convenio con una cooperativa para hacer vida crediticia en Colombia.
- La empresa ofrece el servicio de seguro funerario a todos sus empleados y varios migrantes ya lo han utilizado en su país de origen.
- En cuanto a la xenofobia, la empresa ha realizado alianzas con diversas instituciones como ACNUR donde participan de la campaña: "somos panas Colombia" para mitigar la xenofobia, entregar alimentos en los campamentos de refugiados y promover la colaboración entre conciudadanos.
- Dar más valor a la disposición al trabajo y la calidad humana de la persona, ya que lo técnico se enseña, se entrena y se aprende.
- Alianzas con Cuso quienes ofrecen recursos para el transporte, la alimentación y un subsidio hasta obtener su primera quincena.

Por último, para Sierra Nevada lo más importante es promover la igualdad de oportunidades para todos, donde son las competencias y la actitud de vida propositiva de lucha y de logro lo que va a determinar el desempeño satisfactorio de un empleado. Hoy en día en todas las tiendas cuentan con población vulnerable (incluyendo migrantes), lo que ha generado una solidaridad entre sus empleados y un reto como empresa, innovando en un modelo para que Sierra Nevada sea una plataforma donde la población pueda crecer y desarrollar sus potencialidades.

**INCLUSIÓN SOCIOECONÓMICA DE
POBLACIÓN REFUGIADA Y MIGRANTE
CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA EN CALI**



ACNUR - LA AGENCIA DE LA ONU PARA LOS REFUGIADOS-, LA EMBAJADA DE CANADÁ, LA ONG DE DESARROLLO CUSO INTERNACIONAL¹⁴ Y LA FUNDACIÓN CARVAJAL¹⁵ HAN ADELANTADO UNA INICIATIVA DE INCLUSIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA CON NECESIDADES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL, ASÍ COMO POBLACIÓN COLOMBIANA RETORNADA DE VENEZUELA Y VULNERABLE EN LA CIUDAD DE CALI.

La iniciativa integra tanto a la población refugiada y migrante como a las comunidades receptoras, con el fin de abordar las barreras de acceso y permanencia en el empleo de esta población. Este proyecto busca atender a personas refugiadas y migrantes venezolanas con vocación de permanencia en Colombia y con documentos que habilitan trabajar en el país, como el Permiso Especial de Permanencia (PEP), el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), la visa de trabajo o cualquier otro documento de registro que el Estado les autorice.

¹⁴ Cuso International es una organización de desarrollo internacional sin ánimo de lucro que trabaja para reducir la pobreza y desigualdad a través de esfuerzos de voluntarios y voluntarias altamente calificados y alianzas estratégicas locales. Cuso International trabaja en colaboración con organizaciones socias y mediante programas de desarrollo para superar la pobreza mediante el desarrollo equitativo y sostenible. En Colombia, implementa el proyecto "Empleos para construir futuro", el cual busca la inclusión laboral y productiva de personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, particularmente de jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado interno, población migrante venezolana y colombiana retornada en Bogotá, Cali, Medellín, Cartagena y Barranquilla.

¹⁵ La Fundación Carvajal es una institución sin ánimo de lucro cuyo propósito es promover el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vulnerables de Cali y Buenaventura. El interés principal de la Fundación Carvajal es impulsar el desarrollo social y comunitario de los territorios mencionados. Por medio de alianzas entre entidades públicas y privadas la fundación diseña metodologías para fortalecer y desarrollar las habilidades de las personas, la familia y la comunidad. Específicamente, y como parte de su línea de intervención "apoyo la generación de ingresos", desarrolla el programa de "Empleabilidad pertinente, inclusiva y sostenible" que busca brindar herramientas sociales, laborales y técnicas que le permitan a las personas desempeñar un empleo formal y, con ello, se logre el fortalecimiento de las economías individuales, familiares y comunitarias.

Esta iniciativa se materializa en una estrategia de atención integral que contribuye a que la población venezolana con necesidades de protección internacional, colombianos y colombianas en situación de vulnerabilidad asentados en varias comunidades de acogida en la ciudad de Cali puedan vincularse y permanecer en un empleo formal. A partir de un enfoque de superación de barreras y de cierre de brechas, la estrategia lleva a cabo procesos de formación, asistencia técnica a Prestadores Oficiales del Servicio Público de Empleo y al Sector Privado para la promoción de la inserción laboral de la población y, acompañamiento integral dirigido tanto a las personas, como a los Prestadores Oficiales y las empresas participantes.

La implementación del proyecto inicia con la identificación de oportunidades en el sector empresarial desde el relacionamiento de la Fundación Carvajal con su red de "empresas ancla" (o socias) que ha venido consolidando a lo largo de los años en la región y de la gestión empresarial de las Agencias de Empleo de la Red de Prestadores Oficiales del SPE, aliadas al proyecto.

Es muy importante que las organizaciones privadas logren sumar esfuerzos y reconozcan el valor agregado que resulta de la generación de empleo formal e inclusivo. Para la población venezolana y vulnerable colombiana representa una oportunidad para alcanzar una estabilidad económica, mejorar sus condiciones de vida, acceder igualitariamente a derechos y, en este sentido, fortalecer su proceso de integración local mientras que para el sector privado se trata de establecer la diversidad y la inclusión laboral como ejes para su fortalecimiento y desarrollo empresarial.

Durante el proceso de formación técnica y socio laboral se desarrollan talleres en habilidades socio emocionales como la integración de las costumbres, tradiciones y cotidianidad de Colombia, trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al cambio, valores y relaciones interpersonales, entre otros. También, se abordan competencias técnicas relacionadas con el qué hacer del oficio (servicios generales, auxiliar de cocina, servicio al cliente, agente de call center, entre otros). A partir del acompañamiento a las personas participantes, se identifican las barreras que ellas y ellos enfrentan para mantenerse en el proceso de formación y se activan mecanismos para superarlas.

Después de la vinculación laboral, se avanza con el acompañamiento integral a las personas, que incluye transferencias monetarias y un subsidio de transporte en la línea de contribuir al cierre de brechas. Asimismo, se brinda apoyo psicosocial para identificar barreras de permanencia en el empleo y definir los mecanismos de superación.

Como se ha mencionado previamente, la experiencia de la iniciativa ha permitido identificar unas barreras específicas de acceso y permanencia en el empleo como:

- Algunas actitudes de discriminación y xenofobia en las empresas.
- Desconocimiento de las capacidades y fortalezas de las personas venezolanas y los procedimientos de contratación, generando desconfianza por parte de la empresa en vincular población refugiada y migrante.
- Poca asistencia de la población a las convocatorias y baja disponibilidad de tiempo para la formación (priorización de generación de ingresos para sobrevivir).
- Situaciones precarias a nivel de vivienda, economía del hogar, salud y de tipo personal (duelo migratorio, problemas familiares y violencia basada en género desmotivación/falta de confianza.).
- Falta de redes de apoyo.
- Falta de documentos e imposibilidad de apostillar y convalidar los títulos de estudio.
- Dificultad para la apertura de la cuenta bancaria y afiliaciones a la seguridad social.
- Requisitos adicionales por parte de las empresas temporales contratantes.
- Número de registro de las empresas para vincular a personas refugiadas y migrantes venezolanas.
- Adaptación al puesto de trabajo y actitudes de discriminación por parte del personal de las empresas.
- Situaciones personales (equilibrio familia-trabajo y duelo migratorio).

EL PROYECTO HA DADO RESPUESTA A ESTAS BARRERAS DEL SIGUIENTE MODO:

- Sensibilización a empresas sobre vinculación laboral de población refugiada y migrante para empleados/as de las áreas de recursos humanos. Estas actividades han estado acompañadas por campañas de comunicación contra la xenofobia.
- Trabajo articulado entre sector público, privado y de cooperación.
- Fortalecimiento técnico a Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Asistencia técnica a las empresas para el desarrollo de procedimientos de selección y contratación de talento humano con enfoque de inclusión social y diversidad.
- Fondo de recursos amplio para dar respuesta a diferentes tipos de barreras.
- Remisión al Consultorio de Atención Psicosocial –CAPsi– de la Universidad Icesi y consultorios jurídicos.
- Acompañamiento psicosocial y formación integral en empoderamiento personal, resolución de problemas y desarrollo humano.
- Acompañamiento, seguimiento y fortalecimiento al proceso de permanencia laboral de la población venezolana con necesidades de protección internacional con las empresas anclas.

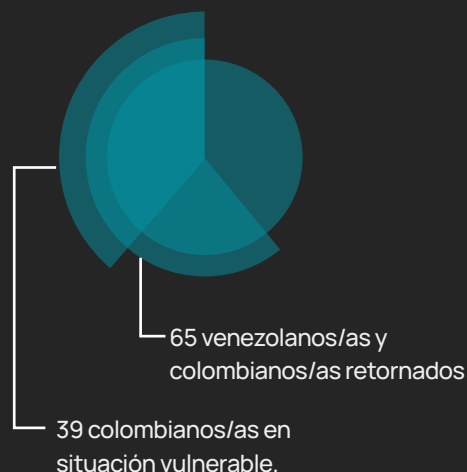
DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO (ENTRE EL 15 DE AGOSTO DE 2019 Y EL 31 DE ENERO DE 2020), SE ALCANZARON LOS SIGUIENTES LOGROS IMPORTANTES:

9 empresas



AUMENTARON CONOCIMIENTOS, MEDIANTE LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN REALIZADOS CON EL FIN DE PROMOVER LA CONTRATACIÓN DE POBLACIÓN REFUGIADA Y MIGRANTE VENEZOLANA.

108 personas matriculadas:



102 personas

con alguna formación de empleabilidad.



76 personas

con alguna formación de empleabilidad.



61 PERSONAS QUE MANTIENEN SU EMPLEO LUEGO DE DOS MESES DE VINCULACIÓN.

ES EVIDENTE QUE LOS ALIADOS DE ESTA ESTRATEGIA HACEN UN ESFUERZO IMPORTANTE PARA REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE LA INICIATIVA, RECOPILANDO INFORMACIÓN QUE RESULTA VALIOSA TANTO PARA EL DESARROLLO DE SUS PROPIAS ACTIVIDADES COMO PARA EL ECOSISTEMA DE EMPLEO EN GENERAL. DE ESTA FORMA, ESTA INICIATIVA SE HA CONVERTIDO EN UNA REFERENCIA EN EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL A LAS PERSONAS REFUGIADAS Y MIGRANTES, PUES LA ARTICULACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS ALIADOS NACIONALES E INTERNACIONALES HA CONTRIBUIDO A LA SUPERACIÓN DE BARRERAS Y A LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL, CULTURAL, COMUNITARIA Y ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA CON NECESIDADES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL, COLOMBIANA RETORNADA Y COLOMBIANA VULNERABLE.



TESTIMONIOS: EMPRESAS

“**PARA SALAMANCA HA SIDO UNA GRAN EXPERIENCIA LA VINCULACIÓN DE POBLACIÓN VENEZOLANA, PUESTO QUE NOS PERMITIÓ APRENDER SOBRE LOS DESAFÍOS DE VINCULAR A PERSONAL EXTRANJERO, ALGO QUE NO HACÍAMOS CON MUCHA FRECUENCIA, PERO MÁS ALLÁ DE ESO, EL PODER INTEGRAR OTRA CULTURA, CONTEMPLAR FORMAS DIFERENTES DE TRABAJO Y ESTILOS DE VIDA, HAN IMPACTADO POSITIVAMENTE A LA ORGANIZACIÓN.**

Además el poder contar con aliados como la ONG Canadiense Cuso International, ha hecho mucho más amable retos como el acompañamiento psicológico a los nuevos colaboradores de la empresa, a través de metodologías como la ruta inclusiva, la caja de herramientas para la permanencia del personal, entre otros mecanismos, que generan tejido social necesario para los cambios que incluyen el duelo migratorio, la adaptación a la cultura, en el entendimiento y aceptación de la legislación laboral colombiana. Esto último, es algo que hemos venido aprendiendo e incorporando los procedimientos administrativos requeridos frente el ministerio de trabajo y migración, que deben ser cumplidos en su totalidad para evitar sanciones. También hemos encontrado otros retos como la dificultad de la apertura cuentas bancarias, que nos representa impedimentos al momento de pagar la nómina.

Sandra Villa Mendoza
Subgerente de Gestión Humana.

TESTIMONIOS: EMPRESAS

“

COOMEVA CON LA EXPERIENCIA DE VINCULACIÓN DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA BUSCABA ELIMINAR LOS PARADIGMAS, FRENTE A LA CONTRATACIÓN DE COMUNIDAD VULNERABLE Y EXTRANJERA, TRAYENDO CONSIGO UN IMPACTO POSITIVO AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN, YA QUE ENCONTRAMOS PERSONAS CON GRANDES HABILIDADES Y COMPETENCIAS, CON GANAS DE CONSTRUIR UN FUTURO PARA ELLOS Y SUS FAMILIAS.

En la ejecución de la iniciativa evidenciamos la construcción de lazos de hermandad, ayuda mutua, logrando así el cumplimiento de objetivos y resultados organizacionales. Esto también permitió replantearnos en los ejes de vinculación en la organización, ya que nos volvimos a sumergir en los procesos y trascender en los mismos como una organización incluyente, solidaria y cooperativa, brindando oportunidades a todas aquellas personas que de alguna manera u otra quieren aportar con sus talentos y la actitud al crecimiento de la misma.

Alberto Cifuentes Espinosa
Coordinador de Desarrollo Organizacional.





TESTIMONIOS: BENEFICIARIAS

““

“No, yo más bien le digo a mi esposo, hay tantos caleños ahí y cuando yo a veces me siento con ellos, yo me siento a veces como una más de ellos, me tratan como si yo fuera una colombiana. Me tratan bien, yo me la llevo bien con ellos.”

Beneficiaria entrevistada

““

“A pesar de las dudas, me sostuve en las capacitaciones. Yo siempre dudé, ¿será que voy a quedar o no voy a quedar?’, pero siempre algo dentro de mí me impulsó a continuar. Pensaba, ‘vamos a llegar hasta el final para ver qué es lo que pasa’, y llegué al final y mira ahora, se me abrió la puerta y ahora estoy trabajando en una empresa. El momento que me generó tranquilidad fue cuando me llamaron, cuando recibí la llamada: ‘Preséntese mañana, para que firme contrato, va a recibir una capacitación, abra la cuenta bancaria’, entonces eso me generó tranquilidad, porque por fin me llamaron de una empresa.”

Beneficiaria entrevistada



COMPENSAR



LA AGENCIA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE COMPENSAR Y SU RUTA
ESPECIALIZADA DE APOYO A LA POBLACIÓN MIGRANTE

COMPENSAR ES UNA ENTIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL QUE POR MÁS DE CUATRO DÉCADAS HA ESTADO COMPROMETIDA CON EL BIENESTAR INTEGRAL DE LOS COLOMBIANOS. ES ASÍ, COMO PERMANENTEMENTE DISEÑA ESTRATEGIAS QUE PROMUEVEN EL DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL DE SU POBLACIÓN AFILIADA. BENEFICIOS QUE SON EXTENDIDOS NO SOLO AL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, SINO TAMBIÉN AL SEGMENTO EMPRESARIAL VINCULADO A LA CAJA, PARA EL QUE CONTRIBUYE CON LA GENERACIÓN DE PROGRESO Y CRECIMIENTO.

Para este caso particular, Compensar promueve la empleabilidad como uno de los operadores del servicio público de empleo en Colombia a través de su Agencia de Empleo y Emprendimiento con la que dirige sus servicios a diferentes grupos poblacionales, entre los que se destaca la comunidad de migrantes.

Como resultado de este esfuerzo se creó la "ruta especializada de empleo al migrante" que busca generar oportunidades reales de empleo y el emprendimiento para esta comunidad, reconociendo que su situación de vulnerabilidad no sólo depende de causas inherentes, sino también de una barrera estructural del mercado y la legislación.

Para esta ruta de atención, Compensar ha tenido en cuenta tanto a la población regularizada como la que no lo está, bajo la premisa de que este último grupo manifiesta total disposición de superarse e integrarse social y económicamente a Colombia.

En este sentido, tanto a los migrantes regularizados como a los no regularizados se les ofrece un taller de capacitación con una variedad de contenidos relevantes entre los que se destaca: el mercado laboral colombiano, preparación para una entrevista de trabajo, el sistema de seguridad social y su afiliación, las obligaciones de los trabajadores, los tipos de contrato en Colombia, el proceso de bancarización y el proceso de contratación en una empresa (explicación de pruebas psicotécnicas, visitas domiciliarias y exámenes médicos ocupacionales).

Como complemento a este taller, Compensar les da a conocer las entidades que contribuyen en asistencia humanitaria a venezolanos y colombianos retornados entre las que se destacan el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR y la Cruz Roja.

PASOS DE LA RUTA DE ATENCIÓN:

1. PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO

En esta etapa se asigna un guía de ruta que acompaña a la persona migrante a realizar las siguientes acciones:



INGRESO DE LA HOJA DE VIDA

a la plataforma de servicio público de empleo (a través del SISE), donde se cargan las ofertas de empleo y hojas de vida.



INGRESO DE INFORMACIÓN PROFESIONAL AL SISTEMA

Para esto se realiza un proceso personalizado a los migrantes para que la información ingresada se ajuste a la forma cultural y técnica de Colombia y a las necesidades o vacantes disponibles.

2. RUTA DE ATENCIÓN LABORAL

Esta ruta consiste en:



UNA CONSULTA INDIVIDUAL,

de aproximadamente una hora y media de duración, con un psicólogo, en la que se busca conocer las actitudes y su proyecto de vida orientado hacia empleo o emprendimiento.



UNA ENTREVISTA LABORAL SIMULADA

que le permite al entrevistado obtener una retroalimentación sobre lo que tiene por mejorar y sus fortalezas. Además, se le enseña la metodología de competencias para que pueda identificar y potencializar lo que sabe hacer, su formación, su experiencia y sus habilidades personales.

3. PLAN INDIVIDUAL DE DESARROLLO

Este plan se basa en las competencias fuertes y las que tienen por mejorar y consta de dos etapas principales:



UNA DE CARÁCTER INDIVIDUAL,

donde se le sugiere ver películas, ejercicios de coaching y se le brinda acceso a la plataforma de formación gratuita desarrollada por la Fundación Carlos Slim "Capacitate para el Empleo" donde encontrará cursos virtuales para fortalecer su formación.



UNA RUTA DE CAPACITACIÓN

donde se ofrecen diferentes talleres de competencias transversales (proyecto de vida, comunicación asertiva y trabajo de equipo), complementado con la opción de poder validar su bachillerato gratis o realizar algún tipo de formación técnica (sistemas o contabilidad).

Paralelo a estos tres pasos, la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar adelanta juntamente con el candidato, procesos de selección y se vinculan a los convenios vigentes con las empresas, a fin de brindarles herramientas técnicas que les permita cerrar brechas como un recurso ante la imposibilidad de homologar títulos.

¿CUÁL ES EL BENEFICIO PARA LAS EMPRESAS?

La gestión de la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar tiene un impacto en doble vía, pues también ofrece apoyo a las empresas en la preselección de los candidatos que se ajustan a las vacantes, aplicación de pruebas psicotécnicas, validación del PEP y préstamo de instalaciones y salones para las entrevistas (en el caso de ser necesario).

Esto sin lugar a dudas es una contribución que favorece el panorama de empleabilidad en Colombia y reporta importantes beneficios para las empresas, y en especial, para las que están inscritas bajo el convenio de inclusión laboral a migrantes.

- **Productividad:** las empresas reportan altos márgenes de productividad, ya que se están contratado a personas bien capacitadas y con competencias adecuadas que dan resultados.
- **Innovación:** los migrantes son personas resilientes que cuentan con experiencia de otros mercados y aportan nuevas ideas que pueden ayudar a mejorar procesos.
- **Compromiso y entrega:** son excelentes trabajadores ya que tienen la capacidad y necesidad de generar cada vez más ingresos.
- **Aptitudes:** esta población posee altos índices de formación tanto técnica como profesional, lo cual genera un alto nivel de competencias de desarrollo personal.
- **Diversificación:** contribuyen a la diversificación cultural de la empresa al implementar diferentes prácticas culturales que pueden ayudar a enriquecer el clima laboral.
- **Impacto en la sociedad:** el ingreso de migrantes en un ambiente laboral genera que tanto ellos, como sus compañeros valoren su realidad y la posibilidad de ser parte del empleo formal del país.



A TRAVÉS DE ESTA RUTA DE APOYO LA AGENCIA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE COMPENSAR HA LOGRADO INSCRIBIR A MÁS DE 14.000 MIGRANTES, ORIENTAR A CERCA DE 11.000, CAPACITAR A MÁS DE 2.400 Y REMITIR A OFERTAS LABORALES A CERCA DE 1.500, DE LOS CUALES 366 HAN SIDO COLOCADOS EN UN EMPLEO FORMAL.

Este aporte a la inclusión laboral de personas migrantes que ha realizado la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar es el fruto de un trabajo de redes articuladas del cual hacen parte, por un lado, las empresas inscritas a la Agencia y por otro, los aliados que complementan los servicios: Fundación Corona y ANDI, ACNUR, Cuso, Cruz Roja, FUPAD y Gran Acuerdo Venezuela (organización venezolana), Ministerio de Trabajo, Cancillería y Migración Colombia.

Sin embargo, dados los cambios normativos derivados de la sentencia No. C-473-19, del 9 de marzo, que restringe el uso de los recursos de formación solo a aquellas personas cesantes y que tengan mínimo un año de cotización dentro de los últimos tres años, continuos o discontinuos, a una Caja de Compensación Familiar, la población migrante que no cumpla con dichos requisitos solo puede acceder a una parte de la ruta de apoyo (registro, gestión empresarial, preselección y remisión a los empleadores) por lo que será necesario buscar soluciones través de mecanismos de financiación externa para poder seguir contribuyendo con la disminución de las brechas sociales, así como la integración económica de los migrantes en Colombia. Una labor que permitirá la consolidación de una nación más justa, solidaria e incluyente.



CAPÍTULO 4

ECOSISTEMA DE INCLUSIÓN PARA POBLACIÓN MIGRANTE
PROVENIENTE DE VENEZUELA.

Este capítulo presenta un mapeo del Ecosistema de empleo inclusivo¹⁶ en el que se identificaron iniciativas que realizan acciones tendientes a mitigar barreras en las trayectorias de población migrante de Venezuela, dirigidas a mejorar su inserción laboral. Este mapeo hace a partir de la estructura conceptual de Modelo de Empleo Inclusivo – MEI y busca mostrar la necesidad de trabajar en conjunto como sociedad colombiana.

A pesar de la voluntad de las empresas privadas de incorporar a la población migrante dentro de su capacidad de producción, existen muchas dificultades a la hora de su vinculación. Estas van desde problemas de salud (debido a las condiciones previas con las que llega la población migrante), el desconocimiento de los pasos a seguir por parte de las empresas para contratar a dicha población y el funcionamiento de contrataciones formales en Colombia por parte de los migrantes. Para superar algunos de los obstáculos mencionados, las empresas han realizado alianzas con entidades gubernamentales, agencias de cooperación internacional y organizaciones locales que a continuación se presentan.

Es importante que las empresas sepan que no se encuentran solas ante la posibilidad de iniciar procesos de inclusión laboral para población migrante. Por el contrario, los actores que a continuación se mencionan tienen la disposición de trabajar en equipo para identificar y mitigar las barreras que se presentan en los procesos de inclusión laboral. Las empresas se pueden apoyar en estas entidades para llevar a cabo procesos que respondan a las barreras específicas de la población migrante.

ACNUR

ES LA AGENCIA DE LA ONU PARA LOS REFUGIADOS, UNA ORGANIZACIÓN MUNDIAL CUYA MISIÓN ES SALVAR VIDAS, PROTEGER DERECHOS Y CONSTRUIR UN MEJOR FUTURO PARA LOS REFUGIADOS A LO LARGO DEL MUNDO.

En Colombia tiene oficinas desde 1997 y desde el 2019, trabaja para dar respuesta al reto humanitario que implica la llegada masiva de personas venezolanas con necesidades de protección internacional.

¹⁶ Para la elaboración de este estudio se mapearon los actores más relevantes que se encontraron en el desarrollo de la investigación. En algunos casos, se contó con información primaria de cada organización y en otros casos se recurrió a información secundaria que aparece en los sitios web de cada entidad.

Por medio de alianzas estratégicas con instituciones públicas, entidades privadas y organismos de cooperación internacional, ACNUR busca generar estrategias e iniciativas que permitan a la población migrante en situación vulnerable integrarse económica y socialmente en Colombia y con ello mejorar su calidad de vida y garantizar sus derechos básicos. Algunas acciones que han realizado son:



Somos panas Colombia

Busca reducir las expresiones de xenofobia y promover la solidaridad entre colombianos y venezolanos.



Guía de contratación de población migrante de venezolana:

Dirigida a empresas y en alianza con Fundación TENT.



Procesos de formación:

Formación y certificación de competencias en alianza con el SENA.



Mapeo de empleo para población migrante venezolana:

En construcción.



Piloto de Movilidad laboral:

Que identifica personas al otro lado de la frontera y los relaciona con empresas cercanas para promover el desarrollo comunitario de la región.



Mentorías:

Acompañamiento a empresas para la mitigación de expresiones de xenofobia y promover la convivencia en el lugar de trabajo. En alianza con Cuso International.

ACNUR es un aliado importante para implementar estrategias de inclusión laboral, presta apoyo en los tramos de formación para el empleo y en acciones para la permanencia de los mismos en los puestos de trabajo. Adicionalmente, realiza importantes esfuerzos para generar información pertinente y necesaria para entendimiento del fenómeno migratorio, su impacto y las características de dicha población en el país. ACNUR está en constante búsqueda de aliados para implementar estrategias para el desarrollo económico de la población migrante en situación de vulnerabilidad en Colombia.

PROGRAMA DE ALIANZAS PARA LA RECONCILIACIÓN (PAR) DE USAID Y ACDI/VOCA

PROMUEVE ALIANZAS

TRANSFORMADORAS DE ALTO IMPACTO QUE

AUMENTAN LA INCLUSIÓN SOCIAL Y

ECONÓMICA DE POBLACIONES VULNERABLES.

El programa apalanca la apuesta de los socios públicos y privados para movilizar el compromiso y los recursos para: Capacitación y vinculación laboral, fortalecimiento de emprendimientos, modelos integrales de desarrollo rural, promover economías sostenibles y lícitas además de la convivencia ciudadana y campañas de sensibilización y mensajes positivos.

El contexto colombiano presenta retos importantes para la inclusión laboral de poblaciones tradicionalmente excluidas de los escenarios laborales formales, retos que se hacen extensivos a la población migrante. PAR, pone al servicio de la inclusión económica de migrantes venezolanos su experiencia en programas de empleo urbano y rural, desarrollados para favorecer las oportunidades de generación de ingresos de poblaciones vulnerables, así como las experiencias y herramientas de empleo inclusivo construidas a partir de la alianza del Modelo de Empleo Inclusivo - MEI, liderada por ACDI/VOCA, Fundación ANDI y Fundación Corona.

Teniendo en cuenta la situación migratoria por la que atraviesa Colombia, la estrategia de atención a esta población particular, buscar contribuir a la mitigación de barreras que enfrentan los migrantes venezolanos para acceder a oportunidades dentro del mercado laboral formal, a través de:



Implementar procesos de formación técnica o complementaria para mejorar la probabilidad de enganche laboral de migrantes venezolanos y colombianos retornados, en condiciones de igualdad y formalidad, promoviendo la formación en competencias blandas, sico-emocionales y técnicas.



Implementar procesos de formación técnica o complementaria para mejorar la probabilidad de enganche laboral de migrantes venezolanos y colombianos retornados, en condiciones de igualdad y formalidad, promoviendo la formación en competencias blandas, sico-emocionales y técnicas.

CONSEJO NORUEGO DE REFUGIADOS (NRC)

EL CONSEJO NORUEGO PARA REFUGIADOS (NRC, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) ES UNA ORGANIZACIÓN NO

GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL, INDEPENDIENTE, HUMANITARIA, SIN ÁNIMO DE LUCRO, ESTABLECIDA EN 1946.

Todas las actividades de NRC en América Latina y el Caribe responden a las necesidades y derechos de las personas desplazadas y refugiadas independientemente de su edad, género, condición social, étnica, religiosa o nacionalidad, con un enfoque de acceso a derechos y soluciones duraderas.

El NRC acompaña a las personas vulnerables a obtener el estatuto de refugiado y otras formas de protección internacional. Dentro de sus acciones se encuentran:

- Proporcionar información y asistencia jurídica a los solicitantes de asilo, refugiados y personas que necesitan protección internacional.
- Acompañar a los refugiados recién llegados para acceder a los servicios de las comisiones de refugiados.
- Proporcionar asesoría jurídica y asistencia en materia de vivienda, tierras y derechos de propiedad.
- Asegurar que los solicitantes de asilo, refugiados y poblaciones vulnerables puedan acceder al registro de víctimas colombianas y las medidas de reparación establecidas en la ley de víctimas.
- Apoyar la superación de las barreras legales que impiden el acceso a los derechos básicos de las personas en necesidad de protección internacional.

CUSO - INTERNACIONAL

Cuso es una organización de desarrollo canadiense que trabaja para reducir la pobreza y la desigualdad en 21 países de África, Asia, América Latina y El Caribe. Las prioridades de Cuso están enfocadas a promover la igualdad de género, el empoderamiento de mujeres y niñas, el acceso y la igualdad de las oportunidades económicas de jóvenes y población vulnerable. En Colombia, Cuso lleva trabajando más de cinco años apoyando a las empresas en la promoción de la inclusión laboral de población vulnerable a través de su proyecto: “empleos para construir futuro”. Desde hace dos años, decidió incluir a la población migrante de Venezuela dentro de sus objetivos.

Cuso trabaja de la mano con el sector público y con más de 90 empresas del sector privado para cumplir con sus metas. Una vez tomada la decisión de incluir a los migrantes surgió la necesidad de innovar. Por esta razón, creó las siguientes estrategias para ayudar a empresas y a migrantes a la vinculación laboral: asistencia técnica in situ, talleres de formación de coaching de vida y habilidades blandas, formación a la medida (educación especializada), acompañamiento laboral (revisión de documentación), cash transfer (auxilio económico durante los procesos de selección), asistencia psicológica y legal.

Cuso trabaja de la mano con el sector público y con más de 90 empresas del sector privado para cumplir con sus metas. Una vez tomada la decisión de incluir a los migrantes surgió la necesidad de innovar. Por esta razón, creó las siguientes estrategias para ayudar a empresas y a migrantes a la vinculación laboral: asistencia técnica in situ, talleres de formación de coaching de vida y habilidades blandas, formación a la medida (educación especializada), acompañamiento laboral (revisión de documentación), cash transfer (auxilio económico durante los procesos de selección), asistencia psicológica y legal.

ADICIONALMENTE, CUSO HA DESARROLLADO TRES HERRAMIENTAS:

- 1. La ruta inclusiva, la cual ofrece el paso a paso para que una empresa sepa qué debe hacer para contratar a un migrante.
- 2. Mentorías donde empleados pueden ser mentores de migrantes.
- 3. El proceso de sensibilización de las empresas, que busca promover el empleo inclusivo, al hacer énfasis en las ventajas de éste en la producción. Dichas herramientas se han puesto en marcha con empresas de Cali, Bogotá, Barranquilla y Medellín.

FUNDACOLVEN

Es una organización sin fines de lucro que nace en Venezuela. Tiene experiencia con población vulnerable de este país (jóvenes, niños y ancianos) desde hace veinticinco años. En Colombia, la Fundación trabaja desde hace tres años bajo las premisas de ayuda humanitaria, asesoría migratoria e inclusión laboral. En el 2019 inicia el desarrollo de un portal web en dos fases. La primera fase consistió en registrar a la mayor cantidad de migrantes que quisieran acceder a un empleo, y una segunda fase que está en desarrollo y busca que las empresas postulen sus vacantes allí. De esta forma, este portal puede integrar la oferta y la demanda de inclusión laboral.

En este momento, el portal cuenta con 850 candidatos (en su mayoría con perfiles profesionales) y 27 empresas registradas de diferentes ciudades de Colombia. El único requisito que tiene el migrante para poder registrarse en esta bolsa de empleo es estar en una condición regular en el país (a través del PEP) y así, facilitar el proceso de contratación a las empresas interesadas en apostarle a la inclusión laboral. Algunas ayudas adicionales que ellos ofrecen es el acompañamiento en el momento de la postulación en caso de no contar con las herramientas tecnológicas o con la ropa adecuada para asistir a estos procesos de selección, bien sea por desconocimiento de las formalidades en la capital colombiana o por simplemente no tenerla, la organización ofrece apoyo tecnológico y de vestimenta.

En este momento la iniciativa cuenta con 8 casos de éxitos registrados, y busca aumentar su número en el transcurso de su funcionamiento y con el apoyo de diversos sectores.

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO (FUPAD)

Es una organización independiente, sin ánimo de lucro, afiliada a la Organización de Estados Americanos – OEA, enfocada en desarrollar soluciones socioeconómicas sostenibles, en fortalecer la cooperación para el logro efectivo de metas comunes y en fomentar la responsabilidad social, respetando el entorno, la idiosincrasia y la cultura de las comunidades.

A partir del 2018 FUPAD ha concentrado esfuerzos para responder ante la masiva migración de venezolanos en los últimos años. La estrategia de generación de ingresos para población migrante en FUPAD se desarrolla bajo el programa de Empleabilidad y Emprendimiento. La labor de esta organización en el ecosistema de empleo inclusivo de población vulnerable puede resumirse en los siguientes elementos.



Construcción y divulgación de información referente al empleo de población migrante venezolana.



Gestión con los diferentes actores del ecosistema de empleo inclusivo, para generar oportunidades de empleo a población vulnerable.



Acompañamiento las personas migrantes y a las empresas interesadas en contratarlos, para mitigar las barreras que surgen en las rutas de empleo inclusivo (falta de recursos económicos, procesos de formación y dotación de elementos para el trabajo, según sea el caso. FUPAD hace un estudio de vulnerabilidades de los migrantes para establecer la ruta de atención y las barreras posibles que enfrentan las personas.



Identificar y mitigar las barreras de permanencia en los lugares de trabajo.

Para articularse con FUPAD solo es necesario tener la voluntad de realizar esfuerzos para incluir laboralmente a población migrante, FUPAD ofrece a las empresas asesorías sobre el proceso de contratación de una persona migrante y el acompañamiento para iniciar rutas de empleo con personas venezolanas dentro de sus organizaciones.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

La Organización Internacional para las Migraciones trabaja desde 1956 en el país, brinda apoyo técnico al gobierno en la implementación de proyectos de alto impacto social, en la ejecución de proyectos que benefician a la población en búsqueda de protección internacional, migrantes que retornan, migrantes laborales, víctimas de la trata de personas, personas en situación de desplazamiento; niños, niñas y jóvenes desvinculados de grupos armados ilegales, desmovilizados vinculados a procesos de reintegración, víctimas de los grupos armados ilegales y desplazados a causa de desastres naturales.

Ante la situación de los migrantes de Venezuela en Colombia, la OIM en coordinación con el ACNUR y otros socios humanitarios, ha estado apoyando al gobierno colombiano a través de:

- Reubicación.
- Reunificación familiar.
- Asistencia a sobrevivientes de violencia de género y trata de personas.
- Campañas de información para prevenir la xenofobia.
- Integración socioeconómica y cultural.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

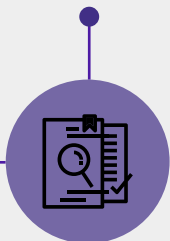
ÚNICA AGENCIA 'TRIPARTITA' DE LA ONU, LA OIT REÚNE A GOBIERNOS, EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE 187 ESTADOS MIEMBROS A FIN DE ESTABLECER LAS NORMAS DEL TRABAJO, FORMULAR POLÍTICAS Y ELABORAR PROGRAMAS PROMOViendo EL TRABAJO DECENTE DE TODOS, MUJERES Y HOMBRES.

El objetivo principal de la OIT es promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Desde el Plan Regional de Respuesta de Refugiados y Migrantes (RMRP), la OIT ha ejecutado un programa en respuesta a la situación de migrantes y refugiados venezolanos, enfocándose en la integración socio-económica de migrantes y refugiados venezolanos en Colombia.

- Recopilación y análisis de datos oportunos sobre movimientos y necesidades (DTM por su sigla en inglés).
- Distribución de kits de emergencia y artículos no alimentarios.
- Provisión de alojamiento temporal.
- Servicio de salud y comida.
- Oportunidades de sustento económico.
- Transporte humanitario.
- Asistencia en protección, incluido el apoyo psicosocial.
- Información de acceso a los servicios de documentación y regularización.

Esta organización se ha propuesto poner en marcha intervenciones urgentes relativas a la integración socio-económica de migrantes y refugiados venezolanos en Colombia (Barranquilla y Cali), se llevan a cabo las siguientes actividades:



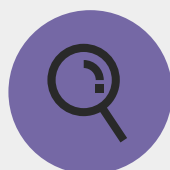
Recopilación de datos sobre habilidades existentes para crear perfiles de trabajo de los venezolanos y venezolanas desplazado/as, a fin de facilitar la inclusión en el mercado laboral.



Apoyo a la creación de empresas lideradas por migrantes y refugiados.



Campañas de sensibilización para promover la participación justa de los refugiado/as venezolano/as en el mercado laboral y prevenir posibles reacciones negativas asegurando que otros grupos de trabajadores locales no estén en desventaja.



Análisis de cadenas de valor para determinar el potencial de generación de empleo en sectores específicos e iniciar intervenciones piloto.

CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ (CCB)

LA CCB ES UNA DE LAS ENTIDADES A NIVEL NACIONAL, REGIONAL E INTERNACIONAL QUE SE HA VENIDO POSICIONANDO COMO EXPERTA EN EL FORTALECIENDO DE LOS EMPRENDEDORES Y EMPRESARIOS LOCALES GRACIAS A SU METODOLOGÍA DE MODELO INTEGRAL DE SERVICIOS EMPRESARIALES.

La CCB está convencida de que la migración de venezolanos y retornados es una oportunidad para el crecimiento de la economía local. Es por esto que ha desarrollado una iniciativa llamada Migración Productiva, que busca apoyar a venezolanos y colombianos retornados de emprender y fortalecer su empresa, a través del acompañamiento personalizado de expertos.

En esta iniciativa pueden participar los emprendedores y empresarios migrantes venezolanos y retornados colombianos, que tengan la intención de crecer e insertarse en el mercado laboral.

A black and white photograph of the Argentine Congress building, a grand neoclassical structure with a portico of tall columns. The Argentine flag flies from a tall pole in front of the building. The foreground shows a wide, paved plaza with some small figures of people. The title 'ENTIDADES DEL ESTADO' is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters, underlined with a thick purple line.

ENTIDADES DEL ESTADO

MINISTERIO DEL TRABAJO

ES EL RESPONSABLE DE LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS Y DEBERES LABORALES EN COLOMBIA, POR LO QUE FORMULA Y ORIENTA LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA LABORAL. CONSTRUYE ACUERDOS QUE PROMUEVEN EL EMPLEO DIGNO Y APOYAN EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL.

El ministerio trabaja de manera continua para ofrecer gestionar oportunidades de acceso a empleo decente a la población migrante de Venezuela.

Este Ministerio trabaja continuamente por garantizar los derechos fundamentales de las personas migrantes. En ese sentido su accionar en esta materia, se enfoca en conocer las características de los trabajadores venezolanos, para emitir directrices que regulen las relaciones entre las empresas y los migrantes. De esta forma busca generar empleos de Si se presentan dificultades en las empresas que vinculen nacionales venezolanos en Colombia,

las direcciones del Ministerio del Trabajo, de Movilidad y Formación para el Trabajo y de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, estarán prestas a atender las solicitudes, en aras de velar por el cumplimiento de las normas laborales colombianas, en virtud de prevenir la explotación laboral de los trabajadores extranjeros, a quienes se les garantizarán todos los derechos laborales individuales y colectivos, cumpliendo los instrumentos establecidos en los Convenios Internacionales ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y seguridad social.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ES LA ENTIDAD ENCARGADA DE LIDERAR LA FORMULACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCATIVAS, PARA CERRAR LAS BRECHAS QUE EXISTEN EN LA GARANTÍA DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN Y EN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO EDUCATIVO CON CALIDAD.

A partir del proceso migratorio de la población venezolana el sistema educativo del país ha sido impactado de forma estructural; mediante el incremento permanente del flujo poblacional que demanda el aumento exponencial de sus capacidades. Con el

objetivo de garantizar el acceso a la oferta educativa, éste ministerio ha emitido la circular N°16 de 2018, en donde se establecen los procedimientos para la atención de niños, niñas y adolescentes de Venezuela en los establecimientos colombianos.

MIGRACIÓN COLOMBIA

ENTIDAD ADSCRITA AL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES QUE EJERCE CONTROL COMO AUTORIDAD MIGRATORIA A CIUDADANOS NACIONALES Y EXTRANJEROS EN COLOMBIA.

Realiza el registro u la identificación de extranjeros y efectúa la verificación migratoria de los mismos. También está encargada de expedir los documentos relacionados con cédulas de extranjería, salvoconductos y prórrogas de permanencia y salida del país.

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO - UAESPE

ES UNA ENTIDAD ADSCRITA AL MINISTERIO DE TRABAJO QUE REALIZA LABORES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL PAÍS.

La Unidad está encargada de autorizar los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la red de prestadores del servicio público de empleo como las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar¹⁷, alcaldías, gobernaciones y la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (APE – SENA) y los prestadores privados conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación

Superior. Los servicios básicos y gratuitos del Servicio de Empleo son:

- Registro de las Hojas de Vida de los Buscadores de Empleo.
- Registro de Empleadores y Vacantes
- Orientación ocupacional a Buscadores de Empleo
- Orientación a Empleadores.
- Análisis, preselección y remisión de candidatos a los Empleadores.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)

EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, ES UN ESTABLECIMIENTO PÚBLICO QUE OFRECE EDUCACIÓN GRATUITA EN PROGRAMAS TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS Y COMPLEMENTARIOS Y QUE DESDE EL 2018 HA VENIDO TRABAJANDO PARA BENEFICIAR A LOS MIGRANTES VENEZOLANOS.

¹⁷ Parte de las líneas de trabajo que se venían adelantando por parte de las Cajas de Compensación a través de recursos FOSFEC se ven comprometidas por cuenta de la sentencia de la Corte Constitucional de octubre 2019 relacionada con la destinación de los recursos del FOSFEC.

En cualquiera de las 117 sedes de la institución los migrantes pueden certificar su aprendizaje y competencias laborales. Para acceder a los servicios educativos del Sena los migrantes deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener el Permiso Especial de Permanencia al día, cédula de extranjería o certificado laboral y que su vigencia sea superior al tiempo de formación
2. Debe cumplir con los requisitos que exige cada programa.
3. Es requisito también validar ante el Ministerio de Educación Nacional el título de bachiller y el examen similar al ICFES, o en otro caso, el migrante de presentar su prueba saber 11 en Colombia.

ESPACIOS DE ARTICULACIÓN

EL GRUPO INTERGENCIAL SOBRE FLUJOS MIGRATORIOS MIXTOS (GIFMM) - SECTOR DE INTEGRACIÓN.

Creado a finales del 2016. Tiene como objetivo principal coordinar la respuesta a las necesidades de refugiados, migrantes, retornados y poblaciones de acogida, de forma complementaria con el Gobierno. Funciona como un espacio de coordinación para la respuesta a la situación de refugiados y migrantes en Colombia. Es co-liderado por OIM y ACNUR, tiene 47 miembros, incluyendo 14 agencias de Naciones Unidas, 29 ONG internacionales y cuatro miembros del Movimiento de la Cruz Roja.

El Grupo Inter-agencial de Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM) conformó el sector de Integración, el cual busca articular los esfuerzos de sus socios para generar una mejor respuesta a las necesidades de estabilización y desarrollo de la población refugiada, migrante y de acogida en los territorios afectados por el fenómeno migratorio de Venezuela. Adicionalmente, el sector tiene como propósito el reconocimiento de la población refugiada y migrante como agentes de desarrollo, que generan valor, riqueza y empleo no solo para sí mismos, sino para los territorios de recepción del flujo migratorio.

MESA TÉCNICA PARA LA ATENCIÓN DE MIGRANTES VENEZOLANOS.

Una iniciativa de la Secretaría de Integración social, de la Alcaldía de Bogotá D.C., que busca la articulación de todas las entidades de la capital que estén involucrados en la atención de migrantes de Venezuela. Esta Mesa fue creada el en enero de 2020 y está conformada por las secretarías de Seguridad, la secretaría de educación, secretaría de la mujer, secretaría de salud, Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC. Es la respuesta del gobierno distrital ante la situación de migrantes venezolanos en Bogotá.

A person is seen from behind, wearing a grey and black striped sweater. They are standing in front of a whiteboard covered with various diagrams, charts, and handwritten notes. The text 'CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES' is overlaid in the center of the image.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES



**A TRAVÉS DE ESTE DOCUMENTO SE HAN
RECOPILADO CINCO EXPERIENCIAS
EXITOSAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN
LABORAL PARA POBLACIÓN MIGRANTE.
PARA PONER EN CONTEXTO ESTOS
CINCO CASOS Y LAS ACCIONES QUE
REALIZAN, SE HIZO INICIALMENTE UNA
REVISIÓN DE LA EXPERIENCIA
INTERNACIONAL.**

En dicho análisis se muestra por qué es importante realizar acciones para recibir la población migrante de forma adecuada y cómo con políticas e iniciativas orientadas al fortalecimiento económico de la población migrante se logra su integración a la sociedad. Los países estudiados (Estados Unidos, España y Canadá) concentran sus acciones en facilitar el registro y la documentación, así como el fortalecimiento económico (empleo y emprendimiento). El escenario internacional muestra que un proceso migratorio que se enfoque en la adecuada recepción socioeconómica de la población migrante tiene como consecuencia el crecimiento económico del país.

“ SOBRE EL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO PARA POBLACIÓN MIGRANTE DE VENEZUELA

Una de las primeras lecciones que deja el análisis de las iniciativas aquí reseñadas, tiene que ver con la articulación de todas las organizaciones y actores en general que están involucrados en los procesos de vinculación laboral de población migrante y que configuran el ecosistema de empleo inclusivo. Como bien demuestra el MEI, cuando los diferentes esfuerzos para promover el empleo y la contratación de población vulnerable se complementan es más fácil mitigar las diferentes barreras que enfrenta esta población y en consecuencia los procesos de selección y contratación resultan más eficientes. Entender el funcionamiento del ecosistema de empleo inclusivo resulta crucial para identificar los puntos críticos en dónde se deben concentrar las acciones, así como los actores más adecuados para desarrollar estas iniciativas.

Las empresas no están solas en la tarea de crear oportunidades de empleo para población vulnerable, a lo largo de la ruta de inclusión laboral.

El sector privado cuenta con una serie de aliados que los acompañarán en sus estrategias, fortaleciendo al mismo tiempo, los procesos internos de selección de Talento Humano y al ecosistema de generación de oportunidades económicas para la población migrante.

El éxito de una empresa con una estrategia de inclusión laboral para población migrante, depende en gran medida de su capacidad para realizar alianzas estratégicas entre los distintos actores que se han descrito en este documento y que componen el ecosistema de empleo inclusivo. Es difícil que las empresas realicen estos esfuerzos por su cuenta, para eso cuentan con los aliados del ecosistema que se han mencionado. Estas entidades apoyarán el proceso de la empresa y de las personas migrantes en aquellas ocasiones en dónde se presenten barreras que ni la empresa, ni las personas migrantes logran superar por su cuenta.

Desde servicios de formación, hasta apoyos económicos o psicosociales, hay una variedad de elementos que pueden aportar dichas entidades al proceso particular de cada empresa. Todas las estrategias son válidas siempre y cuando se realicen pensando en responder a las características y barreras específicas que presenta la población migrante.

Las organizaciones nacionales e internacionales de cooperación y ayuda humanitaria son importantes protagonistas en los ecosistemas de empleo inclusivo, pues ellas tienen sus objetivos y recursos orientados a mitigar las necesidades de las personas en situación vulnerable. Algunas organizaciones como ACNUR tienen programas de respuesta y atención a emergencias y otras como la OIM, ACIDI-VOCA, FUPAD o Cuso – International, enfocan sus esfuerzos en programas de generación de ingresos para la integración social y económica de la población migrante. Algunas otras como Fundacolven, se encargan conectar la oferta y la demanda laboral de personas venezolanas facilitando la convocatoria y pre-selección de candidatos migrantes.

Lo mismo ocurre con las entidades estatales que tienen dentro de su misión velar por los derechos de los trabajadores, las empresas y en general la relación armoniosa entre esas dos partes. Hay que destacar el trabajo del Servicio Público de empleo, que a través de su red de prestadores logra hacer tareas de convocatoria, selección, formación e intermediación laboral, un actor obligado a la hora de pensar en estrategias de empleo inclusivo.

Hay que anotar que actores importantes dentro de la sociedad civil, pero que no aparecen en el panorama de la inclusión laboral de población migrante, son aquellos que se ubican en el sector de la Academia. Los centros de educación superior son fundamentales en la producción de nuevo conocimiento y en la formación de las personas. Como se ha mencionado, un gran porcentaje (69.8%) de población migrante se ha caracterizado en niveles de educación básica y media (DANE, 2019); por lo que los estudios de formación superior, de formación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) resultarían de suma utilidad para la cualificación de las personas migrantes. De forma que es importante unir fuerzas con estas instituciones, con el fin de aprovechar sus capacidades en pro del empleo de la población vulnerable.

Volviendo sobre los beneficios de la inclusión laboral.

A lo largo del documento se ha demostrado cómo las empresas han logrado obtener un saldo positivo, de la llegada masiva de migrantes venezolanos al país. La famosa frase: “buscar una oportunidad frente a la crisis” se ve reflejada en esta situación. Una crisis migratoria, nunca antes vista en Colombia, se ha convertido para algunos empresarios en una forma de mejorar sus indicadores de producción, ventas y contratación, especialmente en puestos de alta rotación.

La inclusión laboral del migrante tiene beneficios en varios niveles: nacionales, empresariales, culturales y humanitarios. Al insertar al migrante en un puesto de trabajo, este pasa de ser un “costo” para el país a ser un aportante de parafiscales e impuestos. Además, al ser contratado con un ingreso fijo, el migrante es un consumidor de servicios públicos, alimentos y vivienda, generando un impacto positivo en la economía del país.

Un aspecto importante para la economía nacional es que la población migrante de Venezuela, actualmente aporta lo que se denomina un Bono Demográfico, que quiere decir sencillamente, que las personas en edad de trabajar superan a las personas dependientes, lo que indica que la población tiene una gran capacidad productiva versus una baja carga a los servicios sociales del país. Sin embargo, este es un fenómeno que debe saberse aprovechar por la sociedad en la cual se presenta, pues el Bono significa que es necesario generar oportunidades de formación para que esa población pueda calificarse adecuadamente y ubicarse en el mercado laboral, y en ese sentido, implica también impulsar más oportunidades de empleo para aprovechar la mano de obra excedente que trae este bono demográfico.

A nivel empresarial, como se ha expuesto reiteradas veces, trae beneficios en la productividad y el crecimiento de la empresa. También el ecosistema de inclusión laboral de población vulnerable se beneficia, ya que surgen nuevas herramientas y estrategias para promover la contratación e integración del migrante en sus empresas.

Adicionalmente, es una oportunidad para promover la convivencia con ciudadanos de diferentes hábitos y costumbres, para aceptar al “otro” y así promover una sociedad democrática y abierta a los cambios, ya no solo generacionales, sino culturales propios de la globalización contemporánea. Por último, dar empleo a esta población es una forma de transformar vidas y dignificar a seres humanos, dispuestos a superar barreras culturales, sociales y económicas, con el fin de comenzar una nueva vida.

RECOMENDACIONES.

Uno de los primeros esfuerzos que debería realizar una empresa interesada en adelantar estrategias de inclusión laboral es la identificación de las oportunidades que quiere brindar. Es decir, realizar una revisión de sus intenciones y capacidades, con el objetivo de aclarar el tipo de estrategia que llevará a cabo y en qué forma esa iniciativa ayuda con la promoción del empleo en población migrante.

Es importante que la empresa adopte un esquema de contratación bajo un enfoque por competencias en donde se definan claramente los conocimientos, las disposiciones y las habilidades (cognitivas, socio afectivas y comunicativas) para un cargo específico. Así, dicho enfoque permite describir un cargo a través de los conocimientos, actitudes y las habilidades necesarias para resolver situaciones cotidianas en la empresa. Una vez clara la estrategia que se quiere realizar debería buscar los aliados pertinentes que pueden facilitar e impulsar los efectos de la iniciativa.

La población migrante no solo se enfrenta a barreras que le impiden llegar exitosamente al mercado laboral formal, sino que su trayectoria personal se ha visto afectada por barreras sociales y emocionales que han dificultado el pleno desarrollo de sus competencias. En muchos casos, su experiencia con el mercado laboral formal es escasa, por lo que es necesario acompañar esta experiencia para que la vinculación laboral sea un proceso de aprendizaje mutuo con beneficios para la empresa y para el personal.

Si llegado el caso se ha implementado una estrategia exitosa que ha permitido que las personas migrantes logren ser vinculadas y permanezcan en un empleo formal, es importante realizar el monitoreo y evaluación de las iniciativas, ya que esa información es crucial para seguir implementando estrategias cada vez más acertadas en materia de inclusión laboral.

INCLUSIÓN LABORAL

Se refiere a la vinculación de personas en estado de vulnerabilidad, con empleadores del mercado laboral a través de empleos formales y estables.

POBLACIÓN VULNERABLE

Se parte de una noción de vulnerabilidad laboral que supone que personas de algunas poblaciones tienen que enfrentar, en ciertos contextos, más barreras para ingresar o permanecer en el mercado laboral formal. Por lo mismo, la vulnerabilidad no está per se en las personas, sino que se materializa por su condición particular y las situaciones ocurridas en escenarios excluyentes.

Entre los grupos poblacionales identificados, están:

- Jóvenes.
- Mujeres, con énfasis en madres adolescentes.
- Personas con discapacidad.
- Personas en proceso de reintegración.
- Víctimas del conflicto armado.
- Población afrodescendiente e indígena.
- Población en condición de pobreza y pobreza extrema.
- Personas migrantes.
- Personas LGBTTIQ.

ruta de empleo

Las rutas organizan, a manera de paso a paso, los elementos necesarios para que una persona sea cada vez más “empleable” y para que una empresa tenga cada vez más capacidad de emplear de manera adecuada a población vulnerable. Las rutas tanto de personas como de empresas permiten identificar el deber ser de lo que ocurre con estos dos actores.

MIGRANTE

Término genérico no definido en el derecho internacional que, por uso común, designa a toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones.

CICLO MIGRATORIO

Etapas del proceso migratorio que comprenden la partida, en algunos casos el tránsito a través de uno o varios países, la entrada en el país de destino y el retorno.

MIGRACIÓN REGULAR

Mecanismos, programas u otras opciones de migración con arreglo a los cuales las personas que reúnen los requisitos necesarios pueden migrar de forma regular hacia un país de destino para diversos fines en las condiciones y por la duración que establezca dicho país.

MIGRACIÓN IRREGULAR

Movimiento de personas que se produce al margen de las leyes, las normas o los acuerdos internacionales que rigen la entrada o la salida del país de origen, de tránsito o de destino.

BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Son aquellos obstáculos que impiden el tránsito efectivo de personas o empresas por la ruta de inclusión laboral, así como aquellos elementos que dificultan un adecuado desarrollo de los actores que prestan servicios a personas y empresas.

MERCADO LABORAL

Es el lugar en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está constituida por el conjunto de trabajadores dispuestos a trabajar y por su parte la demanda por el conjunto de empleadores que contraten trabajadores.

CRECIMIENTO ECONÓMICO

Se refiere a la evolución positiva de los estándares de vida en el territorio, se mide en términos de capacidad productiva en su economía y su renta dentro de un periodo establecido de tiempo.

RÉGIMEN FISCAL /SISTEMA TRIBUTARIO

Es el conjunto de reglas e instituciones que rigen la situación fiscal de una persona física o moral y, por tanto, el conjunto de derechos y obligaciones derivados del desarrollo de una actividad económica. La legislación tributaria de cada país determina las condiciones del régimen fiscal. La cantidad de dinero a desembolsar, los vencimientos, las declaraciones y todo lo relacionado con los impuestos, dependen de los reglamentos en vigor de los diferentes territorios, los cuales también pueden ser modificados a lo largo del tiempo.

BANCARIZACIÓN

Es un proceso económico de inclusión social al sistema financiero, es decir, es plantear políticas e incentivos para motivar a las personas a tener algún servicio financiero.

ABREVIATURAS

**(FMI)**

El Fondo Monetario
Internacional

**(ONU)**

Organización de Naciones
Unidas

**(PIB)**

Producto Interno Bruto

**(OIT)**

Organización Internacional
para el Trabajo

**(OIM)**

Organización internacional
para las migraciones

**(CEPAL)**

Comisión Económica para
América Latina y el Caribe

**(FUPAD)**

Unión Europea, Fundación
Panamericana para el
Desarrollo

**(ACNUR)**

Alto Comisionado de las
Naciones Unidas para los
Refugiados

**(CCB)**

Cámara de comercio de
Bogotá

**(GEIH)**

Gran Encuesta Integrada
de Hogares

**(PEP)**

El Permiso Especial de
Permanencia

**(PET)**

Considera población en
edad de trabajar

ABREVIATURAS

**[PEA]**

Población
económicamente activa

**[DANE]**

Departamento Administrativo
Nacional de Estadística

**[MEI]**

Sobre el Modelo de Empleo
Inclusivo

**[PEPFF]**

Permiso Especial de
Permanencia para el
Fomento de la Formalización

**[PIP]**

Permiso de ingreso y
permanencia

**[TMF]**

Tarjeta de movilidad
fronteriza

**[RAMV]**

Registro Administrativo de
Migrantes Venezolanos

**[SGSSS]**

Sistema General de
Seguridad Social en Salud

**[SCOPE]**

Sustainable Colombian
Opportunities for Peace-
building and Employment

**[APE-SENA]**

Agencia Pública de Empleo
del Servicio Nacional de
Aprendizaje

**[NRC]**

Consejo noruego de
refugiados

**[GIFMM]**

Grupo Inter-agencial de
Flujos Migratorios Mixtos

REFERENCIAS.

- Anadolu Agency (2018). "Turquía, un modelo para la recepción de inmigrantes en América Latina". Mundo. 13/03/2018. Disponible en: <https://www.aa.com.tr/es/mundo/turqu%C3%ADa-un-modelo-para-la-recepci%C3%B3n-de-inmigrantes-en-am%C3%A9rica-latina/1087888>
- American Immigration Council (2015). Immigrants in the United State. Recuperado en: <https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/immigrants-in-the-united-states>
- Akhtar Shamshad (2016). La migración es beneficiosa para todos si se gestiona correctamente. Recuperado de: <https://refugeesmigrants.un.org/es/la-migraci%C3%B3n-es-beneficiosa-para-todos-si-se-gestiona-correctamente>
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2018). Migración desde Venezuela a Colombia: impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo. Colombia. Disponible en: <https://r4v.info/es/documents/download/66643>
- Cámara Argentina de comercio y servicios - Unidad de Estudios y Proyectos Especiales (CACS - UEPE). Informe sobre migraciones en Argentina. Argentina. Tomado de: https://www.cac.com.ar/data/documentos/11_Informe%20sobre%20Migraciones.pdf
- Consejo Económico y Social de España (2019). Recuperado de: La inmigración en España: efectos y oportunidades. <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>
- Comunicado oficial migración Colombia Febrero 2020, Tomado de: <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/251-febrero-2020/mas-de-un-millon-setecientos-setenta-y-un-mil-venezolanos-estan-radicados-en-colombia-migracion-colombia>
- DANE (2015). GEIH, Tomado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml-migracion/cp-geih-migracion-2012-2019.pdf>
- Dinero (2019) "Migración venezolana le pega positivo al PIB colombiano". Crecimiento, 02/04/2019. Tomado de: <https://www.dinero.com/economia/articulo/impacto-de-la-migracion-venezolana-en-la-economia-colombiana/266698>
- Fedesarrollo (2019) ¿De qué forma la migración de venezolanos está afectando el mercado laboral colombiano? Tomado de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/enlos-mediosimpreso/actualicesecom18marzo2019.pdf>

- Fundación Ideas Para la Paz (FIP) (2018). Seguridad ciudadana y migración venezolana Análisis exploratorio. Bogotá. Disponible en: <http://ideaspaz.org/media/website/migracion-final.pdf>
- Observatorio del Proyecto Migración Venezuela (OPMV) (2020). Semana, Colombia. Tomado Informe del panorama laboral de los venezolanos en Colombia de: <https://migravenezuela.com/web/articulo/mercado-laboral-de-inmigrantes-en-colombia/1744>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2020). Promoción de la inclusión social de las personas migrantes en Argentina. Buenos Aires, Argentina. Tomado de: <http://argentina.iom.int/co/promoci%C3%B3n-de-la-inclusi%C3%B3n-social-de-las-personas-migrantes-en-argentina>
- OXFAM (2016). Privilegios que niegan derechos. Desigualdad extrema y secuestro de la democracia en América Latina. Disponible en: https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/reporte_iguales-oxfambr.pdf
- Lit Econ (2017). Immigration in America Economic History. Recuperado en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5794227/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) – Migración Colombia. Todo lo que quiere saber sobre Venezuela y no se lo han contado. Bogotá. Disponible en: <http://www.migracioncolombia.gov.co/documentos/comunicaciones/infografias/Todo%20sobre%20Venezuela.pdf>
- Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) – Migración Colombia. (2019) RESULTADOS DE LA ENCUESTA RENOVACIÓN PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA – PEP I. Disponible en: <https://www.migracioncolombia.gov.co/planeacion/estadisticas/243-resultados-encuestas/resultados-de-la-encuesta-renovacion-pep-1>
- Noelia Cigüenza Riaño (2019) “Este es el mapa laboral de la población migrante venezolana en el país”. La República: Economía, 18/09/2019. Tomado de: <https://www.larepublica.co/economia/este-es-el-mapa-laboral-de-la-poblacion-migrante-venezolana-que-vive-en-el-pais-2909450>
- OECD/ILO (2018). How Immigrants Contribute to Developing Countries Economies. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--migrant/documents/publication/wcms_616038.pdf

- Organización de Naciones Unidas (2020). Migración: forjando nuestro futuro juntos. Recuperado de: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>.
- Paula A. Rossiasco (2018) "Migración desde Venezuela a Colombia: impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo". – Colombia: Banco Mundial.
- Política de Inmigración en Canadá. Foreings Worker Canada. 2020. Recuperado: <https://www.canadianimmigration.net/blog/a-focused-immigration-policy-means-prosperity-and-jobs-for-all-canadas-future-depends-on-higher-immigration-levels/>
- Portafolio (2020). "FMI reconoce impacto positivo de la inmigración venezolana". 23/02/2020. Tomado de: <https://www.portafolio.co/economia/fmi-reconoce-impacto-positivo-de-la-inmigracion-venezolana-538380>
- Universidad del Rosario (2015) "Flujo migratorio de colombianos a Venezuela: las cifras cuentan" Bogotá. Disponible en: <https://www.urosario.edu.co/getattachment/acb-fe799-952e-44a9-ae01-e3e43390500e/Flujo-migratorio-de-colombianos-a-Venezuela-las-ci>
- RCN Radio. (2018) " Lo que podemos aprender de Turquía en migración" Recomendado del editor. 01/11/2018. Disponible en: <https://www.rcnradio.com/recomendado-del-editor/lo-que-podemos-aprender-de-turquia-en-migracion>
- R4V - Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, Plan Regional de Respuesta para Refugiados y Migrantes de Venezuela - enero-diciembre de 2019, 14 diciembre 2018, disponible en: <https://www.refworld.org.es/docid/5cbe52304.html>.
- R4V (2020) - Plataforma de Coordinación para Refugiados a marzo de 2020. Tomado de: <https://r4v.info/es/situations/platform>
- Sangani, Priyanka. (2019). US tech firms dominate top to green card application list. Disponible en: <https://economictimes.indiatimes.com/nri/visa-and-immigration/us-tech-firms-dominate-top-10-green-card-application-list/articleshow/70562546.cms>
- Velush Lukas (2018). New hires empower Microsoft to do right by visa-dependent employees. Disponible en: <https://www.microsoft.com/itshowcase/blog/new-hire-empowers-microsoft-to-do-right-by-visa-dependent-employees/>

