

ENTENDIENDO
LA MIRADA EMPRESARIAL
FRETE AL FENÓMENO
MIGRATORIO
EN COLOMBIA



 KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG

FIP
FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

ENTENDIENDO
LA MIRADA EMPRESARIAL
FRENTE AL FENÓMENO
MIGRATORIO
EN COLOMBIA

Fundación Ideas para la Paz (FIP)

María Lucía Méndez — Directora de Empresas y Construcción de Paz
Jerónimo Castillo — Director de Seguridad y Política Criminal
Miguel Suárez — Coordinador del proyecto
María Acosta Vélez — Investigadora senior
Juan Pablo Rangel — Investigador junior
Gabriela Sánchez Pineda — Asistente de investigación
María Paula Chavarro — Asistente de investigación

Fundación Konrad Adenauer (KAS)

Stefan Reith — Representante en Colombia
Juan Moncada — Coordinador del proyecto
Laura Vargas — Coordinadora de Comunicaciones y Marketing

Edición y corrección de estilo

Martín Franco Vélez

Diseño y diagramación

Ladoamable Ltda
www.ladoamable.com

ISBN

978-958-5517-86-8

NOVIEMBRE 2021



Los textos que aquí se publican son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no expresan necesariamente el pensamiento ni la posición de la Fundación Konrad Adenauer, KAS.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción y la comunicación pública total o parcial y la distribución, sin la autorización previa y expresa de los titulares.

CONTENIDO

8

INTRODUCCIÓN

PROPUESTA METODOLÓGICA
¿QUIÉNES HICIERON PARTE DE ESTE ESTUDIO?

13

PRINCIPALES HALLAZGOS

¿QUÉ PIENSAN LOS EMPRESARIOS SOBRE LO QUE ESTÁ PASANDO
CON LA INCLUSIÓN ECONÓMICA DE POBLACIÓN MIGRANTE?

Empleabilidad de migrantes
Barreras del sector empresarial
Empleabilidad de mujeres migrantes
Empleabilidad de jóvenes migrantes

INTEGRACIÓN Y EMPRESARIOS: A FAVOR, PERO, ¿DE QUÉ MANERA?

El emprendimiento
Incentivos empresariales para la contratación de migrantes

CÓMO VE EL SECTOR EMPRESARIAL LAS REGLAS DE JUEGO:
LA EXISTENCIA, LA DIFUSIÓN, LA APROPIACIÓN Y LA COORDINACIÓN

Normatividad migratoria
Normatividad jurídico-laboral
Lo nacional, lo departamental y lo municipal

CONFIANZA: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HUMANIZAR LA
INTEGRACIÓN Y ACERCAR LAS NORMAS?

¿Cuál es la percepción del empresariado frente al fenómeno migratorio?
Confianza desde la norma

EL ASUNTO ES NO GENERALIZAR. ¿CUÁL ES EL PAPEL DEL
CONTEXTO EN LA INCLUSIÓN ECONÓMICA DE MIGRANTES?

La informalidad
Otros condicionantes del contexto

43

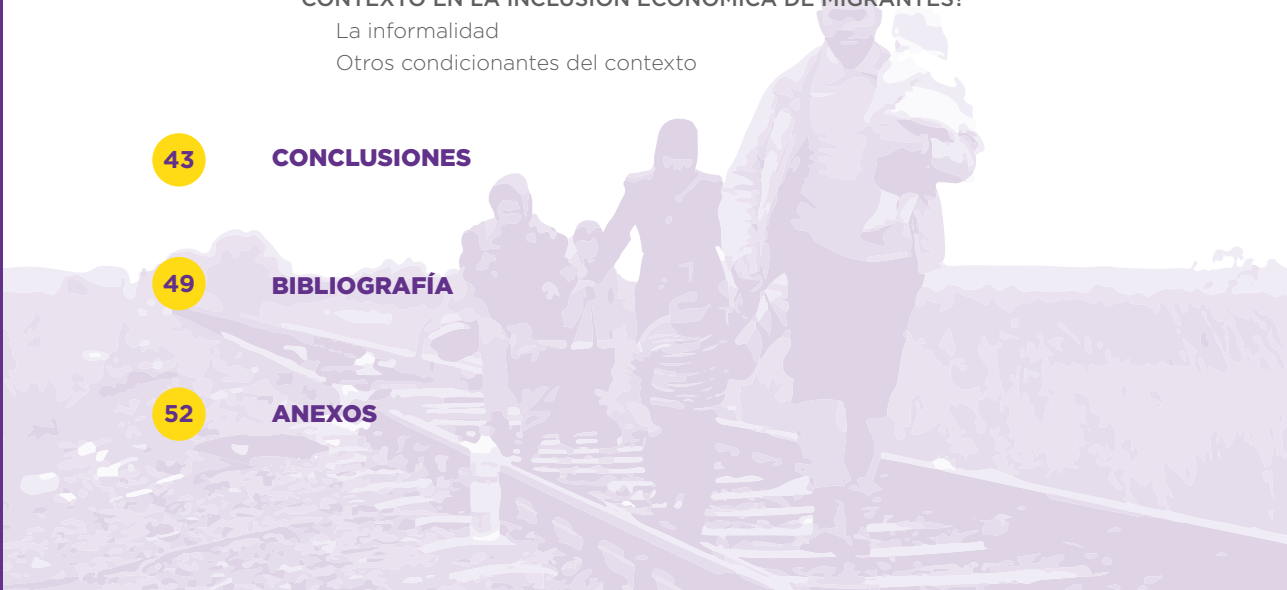
CONCLUSIONES

49

BIBLIOGRAFÍA

52

ANEXOS



Preparando el terreno para sembrar inclusión

Según cifras recientes de Migración Colombia, el país alberga aproximadamente 1.842.390 migrantes venezolanos que habitan, en mayor o menor medida, las principales ciudades de los 32 departamentos. Los de más alta concentración siguen siendo Bogotá (19,6%); Norte de Santander (10,7%); Atlántico (9,3%); Antioquia (9,1%), y La Guajira (8,6%). Tan solo 759.584 (43%) de los migrantes cuentan con estatus regular, mientras que 983.343 (56,4%) son irregulares, y 730.025 cuentan con permiso especial de permanencia (PEP). La vida de muchas de estas personas oscila entre Colombia y Venezuela; otras planean eventualmente regresar a su país de origen de manera definitiva, y algunas más encuentran aquí un lugar de paso antes de establecerse en otros países. Muchos otros venezolanos tienen vocación de permanencia y buscan construir una vida en Colombia.

El Estado colombiano, en cabeza del Gobierno Nacional, ha provisto una serie de instancias y mecanismos de atención, regularización y protección a la población migrante. Hace poco se expidió el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV) que tiene como objetivo la creación y administración del Registro Único de Migrantes Venezolanos y el Permiso por Protección Temporal durante 10 años prorrogables. Esta medida promete facilitar el tránsito entre un régimen temporal especial a uno migratorio ordinario, y una integración ordenada y segura de la población migrante.

A pesar de estos esfuerzos significativos en materia institucional, todavía queda un largo camino por recorrer que supone una buena cantidad de retos y oportunidades. Uno de los factores determinantes para el éxito de todo este proceso es la inclusión productiva de la población migrante, pues de ello depende el sustento y estabilidad de cientos de familias y la proyección de un futuro prometedor. La adecuada integración de la población migrante significaría para Colombia una dinamización del mercado laboral y oportunidades para impulsar la productividad y el crecimiento económico.

Lo anterior, a su vez, dependerá de al menos tres condiciones básicas: la primera, unas reglas de juego que sean claras y que conozcan bien los involucrados; la segunda, construir confianza en la sociedad y fortalecer el capital social; y la tercera, cuidar el entorno institucional y empresarial en el que se desarrolla este importante proceso. Con lo anterior en mente, la Fundación Konrad Adenauer (KAS) ha asumido el compromiso de contribuir a la investigación, discusión informada y socialización de los asuntos migratorios en Colombia a partir de alianzas estratégicas con socios institucionales de distintos sectores. Para la KAS es de suma importancia el fenómeno migratorio en Colombia, así como su observación, análisis y atención.

Como fundación política alemana, hemos sido testigos —no sólo en Alemania y la Unión Europea, sino en distintos países del mundo— de lo que se puede lograr cuando se acogen y vigorizan los procesos migratorios. Apoyamos y celebramos la disposición abierta y comprometida que ha mostrado el Estado colombiano y la conducta acogedora y empática de la gran mayoría de ciudadanos que enfrentan cada reto cotidiano del proceso con valentía y solidaridad.

En esta oportunidad, es un verdadero honor para la KAS presentar este documento titulado *“Entendiendo la mirada empresarial frente al fenómeno migratorio en Colombia”*. Una iniciativa que nace de la reciente alianza que emprendimos junto a nuestros socios y amigos de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y que pone a disposición del público los resultados de un estudio que mide la percepción de los empresarios colombianos ante el fenómeno migratorio a partir de 1.200 encuestas en 7 ciudades y 50 entrevistas a representantes del sector empresarial. Con esta publicación buscamos ofrecer un insumo sin precedentes en Colombia para el análisis, la reflexión, el debate y el diseño y construcción de políticas públicas.

Quiero extender un sentido agradecimiento a todo el equipo de la Fundación Ideas para la Paz por el diseño, desarrollo y conclusión de este estudio, y su compromiso en emprender esta nueva alianza estratégica que promete rendir muchos frutos más. En especial, extendiendo un agradecimiento a María Victoria Llorente, Directora Ejecutiva; a María Lucía Méndez, Directora del Área de Empresas y Construcción de Paz; a Jerónimo Castillo, Director de Seguridad y Política Criminal; a Miguel Suárez, Investigador Senior; a María Acosta, Investigadora Senior; a Juan Pablo Rangel, Investigador Junior; y a María Paula Chavarro y Gabriela Sánchez, Asistentes de Investigación.



Stefan Reith

Representante en Colombia

Fundación Konrad Adenauer

Presentación

A lo largo de las últimas dos décadas, en la Fundación Ideas para la Paz (FIP) hemos liderado conversaciones y procesos sobre varios de los temas más importantes del país. Entre ellos están la construcción de paz, la promoción del desarrollo sostenible, la reconciliación y la transformación territorial incluyente.

Recientemente, una de esas conversaciones estratégicas ha girado en torno al fenómeno migratorio de personas de Venezuela que vienen en calidad de migrantes, refugiados o retornados. Hemos apostado por un enfoque que entiende la migración como una oportunidad para crear una sociedad más incluyente en términos sociales, económicos y culturales.

Pero creemos que la efectiva integración de la población migrante requiere, entre otras cosas, de incrementar los niveles de confianza y promover la acción colectiva entre todos los sectores que tienen incidencia estratégica en este proceso, como las comunidades, las autoridades locales, el sector empresarial y, por supuesto, los migrantes y retornados mismos.

Por esta razón, tenemos un especial interés por perfilar el fenómeno migratorio como una prioridad para el sector empresarial, entendiendo que los empresarios tienen la capacidad y el liderazgo para posicionar causas en las agendas públicas, pero reconociendo que es necesario identificar y visibilizar sus expectativas, preocupaciones y propuestas frente a los procesos de inclusión y empleabilidad.

Es precisamente este último punto el que motiva este estudio. La FIP con el apoyo de la Fundación Konrad Adenauer (KAS) queremos entender la mirada empresarial frente al fenómeno migratorio y profundizar en las barreras y oportunidades que existen para la inclusión laboral de migrantes. Esto en medio del contexto de la expedición del Estatuto de Protección Temporal a los Migrantes Venezolanos (ETPV) que regula su condición de estadía en el país y otorga beneficios para su integración a largo plazo.

Este estudio espera contribuir a la reflexión pública sobre la inclusión laboral de migrantes, llamando la atención sobre la importancia de una mirada estratégica para abordar las causas que dificultan la contratación de migrantes por parte de los empresarios, especialmente en un contexto económico donde la informalidad y la rigidez del mercado laboral condicionan cualquier proceso de integración socioeconómica.

Entender mejor este desafío y formular reflexiones y soluciones innovadoras, nos permitirá construir una Colombia más equitativa, plural e incluyente. El camino apenas comienza.



María Victoria Llorente

*Directora Ejecutiva
Fundación Ideas para la Paz*

INTRODUCCIÓN

01



1. Introducción

La Fundación Ideas para la Paz (FIP) es un centro de pensamiento cuyo propósito es generar conocimiento, proponer iniciativas, desarrollar prácticas, acompañar procesos e impulsar agendas que contribuyan activamente a la paz, la seguridad, la inclusión, la convivencia, la garantía y respeto de los DD.HH., y el desarrollo sostenible del país.

En esta trayectoria, la Fundación ha construido un entendimiento sistémico e interdisciplinario capaz de proponer soluciones y tener incidencia frente a los desafíos que enfrentan el país y sus regiones. Todo ello sobre principios de pluralidad e inclusión en donde se reconoce y potencia la importancia de los actores locales en procesos de transformación territorial, participación, construcción de paz, diálogo y promoción de los DD.HH.

Desde hace más de cinco años, la FIP ha propiciado reflexiones para entender el fenómeno migratorio de personas que provienen de Venezuela, así como las condiciones con las que cuentan el Estado colombiano y la sociedad para enfrentar los desafíos de este proceso. Según las cifras más recientes de Migración Colombia, para agosto de 2021 se registraron 1.842.390 migrantes venezolanos en el país, lo que implica desafíos institucionales para la provisión de servicios públicos y de un espacio propicio para la construcción de su proyecto de vida. Estamos hablando de una situación sin precedentes para Colombia.

Esto se agrava si tenemos en cuenta que tan solo el 23% de los migrantes tienen su situación migratoria resuelta. En términos generales, puede decirse que 8 de cada 10 migrantes están en situación de irregularidad, lo que afecta tanto su posibilidad de acceder a la oferta institucional de manera plena como su capacidad de arraigo. Todo esto en un contexto atípico, pues se trata de un flujo migratorio sur-sur entre países en desarrollo. Esto significa que, además de los retos propios de la migración, se presentan otros adicionales debido a las deficiencias estructurales, el deterioro y la agudización

de la desigualdad social en el acceso a servicios básicos, la posesión de la tierra, la corrupción, la violencia, el narcotráfico y la impunidad (CIDH, 2018).

Si bien reconocemos que el desafío no es menor, desde la FIP entendemos la migración como una oportunidad para la sociedad colombiana en términos sociales, económicos y culturales. Por esto, buscamos aportar en la discusión a partir de reflexiones basadas en evidencia que permita la toma de decisiones informadas y dirigidas a que la población migrante se integre en el largo plazo. Además, concebimos la integración sostenible y exitosa de la población migrante —y la construcción de paz misma— desde un enfoque de corresponsabilidad que debe convocar a diversos sectores dentro de la sociedad desde sus propias capacidades y contextos.

Es sobre este principio que, por ejemplo, hemos explorado por años el rol del sector empresarial en los procesos de desarrollo y transformación territorial, así como su involucramiento en la construcción de valor público y la toma de decisiones como sociedad. En esa línea, hemos acompañado al sector empresarial a comprender las dinámicas sociales en las cuales se enmarca su operación y las formas de generar valor compartido.

Es claro que en Colombia y el mundo las sociedades tienen cada vez más expectativas sobre el actuar empresarial, y se espera que los líderes empresariales se pronuncien sobre temas de diversa índole en la agenda pública nacional. Según mediciones como el Barómetro de Confianza de Edelman (2021), el 93% de los encuestados espera que los líderes empresariales se manifiesten sobre el fenómeno migratorio. A esto se suma la expectativa de que el sector empresarial impulse procesos que estimulen la inclusión económica de esta población, dada la capacidad que se le atribuye en cuanto a, por ejemplo, generar empleos formales.

No obstante, aunque se reconocen estas capacidades y su experiencia en el impulso de procesos de inclusión de poblaciones vulnerables, así como el apa-

lancamiento de procesos de construcción de paz y transformación territorial, poco se sabe realmente sobre sus percepciones del fenómeno migratorio y sobre su integración. Por eso, la FIP se ha adentrado en recolectar estas percepciones y posturas¹, y esa es una de las motivaciones para aunar esfuerzos con la Konrad Adenauer Stiftung–KAS, que viene desde hace algunos años priorizando los temas de movilidad humana y migración en su agenda estratégica para Colombia.

El propósito de este estudio es identificar cuáles son las principales barreras y oportunidades que identifica el sector empresarial en el país para el proceso de inclusión socioeconómica de la población migrante. Para esto, desarrollamos una encuesta aplicada a 1.200 representantes del sector empresarial en 7 ciudades, y 50 entrevistas con personas de diversos sectores con conocimiento y capacidad de incidencia en el proceso de integración.

Todo esto en un contexto en el que el Estado colombiano ha puesto en marcha un Estatuto Temporal de Protección a migrantes Venezolanos (ETPV), medida que se perfila como un referente único en su clase a nivel regional. Aunque el anuncio del ETPV ha sido ampliamente celebrado por los organismos involucrados en la atención de la crisis humanitaria generada por la migración venezolana, también existen algunas incertidumbres sobre su proceso de implementación debido al despliegue y los recursos técnicos, administrativos, políticos y financieros que requiere su materialización.

Este informe se divide en tres partes. La primera, expone la propuesta metodológica que guio el desarrollo de la investigación junto con la caracterización de la muestra tanto de encuestados como de entrevistados. La segunda, presenta los principales hallazgos del estudio, que se dividen en cinco secciones: i) caracterización de la inclusión económica de población migrante; ii) involucramiento del sector empresarial en procesos de inclusión económica; iii) reglas de juego; iv) confianza; y v) condicionantes del contexto. Y la tercera, finalmente, presenta las principales con-

clusiones y recomendaciones producto de la investigación, para finalizar con los recursos bibliográficos y los respectivos anexos.

En síntesis, este estudio pretende ser una contribución a la conversación nacional pendiente sobre la migración masiva como oportunidad. Creemos que la mirada empresarial sobre asuntos como la corresponsabilidad, la solidaridad, la confianza y las reglas del juego institucionales serán determinantes para continuar con la edificación de una sociedad abierta, plural y cimentada sobre el reconocimiento de la diferencia y la diversidad. Todo esto sobre el lente de un sector estratégico para el desarrollo y la construcción de paz cuya mirada —y, sobre todo, su accionar— puede dar las claves e inspirar a otros.

Propuesta metodológica

El objetivo principal de esta investigación es identificar las percepciones que tienen pequeños, medianos y grandes empresarios frente al fenómeno migratorio venezolano, así como las causas que dificultan los procesos de inclusión económica. La idea es entender cuáles variables inciden de manera más directa en los procesos de inclusión y brindar elementos que favorezcan el diseño de política pública y otras acciones para la integración a largo plazo.

El punto de partida es el entendimiento de la migración como un fenómeno que puede ser beneficioso para el país, si se logra una integración exitosa y sostenible. Esa integración requiere de condiciones materiales (garantía de derechos, acceso a servicios, oportunidades económicas y un marco legal claro) y relacionales (empatía, confianza y apertura al diálogo), que interactúan entre sí.

• • • • •

¹ Un antecedente de esta investigación fue el especial IntegraDOS, elaborado en conjunto con el Proyecto Migración Venezuela y publicado en junio de 2021.

Teniendo en cuenta la potencialidad del sector empresarial para ofrecer oportunidades económicas para la población migrante, se tomó la inclusión económica como eje central de este estudio. Esta se entiende como el conjunto de intervenciones multidimensionales que buscan el apoyo a individuos, hogares y comunidades para aumentar sus ingresos y activos a partir de acciones coordinadas que incluyen transferencias monetarias, inclusión al mercado laboral, servicios financieros, educación para el trabajo y acceso a mercados (Banco Mundial, 2021). En ese sentido, la inclusión económica es la suma de variables que permiten la satisfacción de las necesidades de forma segura, sostenible y digna, evitando la dependencia en el mediano plazo.

Si bien diferentes actores que trabajan el fenómeno migratorio (ACNUR, 2016; OIM, 2019; ONU, 2021) han hecho énfasis en la importancia de distinguir entre población migrante, refugiada, asilada y retornada, el presente análisis utilizará el término *“población migrante”* o *“migrantes”* para reunir las categorías previamente enunciadas. El objetivo es facilitar la lectura y análisis del documento, sin dejar de lado el hecho de que existen diferencias que no se pueden obviar u homogenizar al hablar de movilidad humana de un país a otro (como es el caso del fenómeno migratorio venezolano a Colombia).

Una vez establecido lo anterior, la hipótesis inicial de esta investigación es: *“La inclusión económica de migrantes venezolanos por parte de los empresarios colombianos está condicionada por su percepción (negativa o positiva) sobre esta población, el estímulo y la claridad normativa, el acceso a información y su valoración sobre el contexto”*.

Respecto a la hipótesis, priorizamos la indagación de tres aspectos. Primero, las reglas del juego, entendidas como el entramado institucional y normativo no solo desde su existencia misma, sino desde su nivel de conocimiento y apropiación en el sector empresarial. Segundo, la confianza y la percepción que se tiene sobre la población migrante en un contexto que, de acuerdo con mediciones recientes como el Invamer Poll, denota un crecimiento en las dinámicas de rechazo a esta

población en el país. Y tercero, al hablar del contexto de las diferentes ciudades, el presente documento se refiere a las características y atributos particulares que presenta cada municipio, entre las cuales se encuentran el valor agregado, la tasa de desempleo y el índice de competitividad, entre otros. El análisis que aquí se desarrolla se centra en identificar de qué forma se percibe que dichos elementos inciden en la posibilidad de generar procesos de inclusión de la población migrante desde el sector empresarial.

Con el fin de indagar cuál o cuáles de estos factores era el más influyente en la postura del sector empresarial, se realizó una investigación de carácter mixto en la que se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos. En el componente cuantitativo, se aplicó una encuesta a 1.200 representantes del sector empresarial de siete ciudades (Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Cúcuta, Bucaramanga y Pereira) para entender sus percepciones frente a la población venezolana residente en el país y sus niveles de involucramiento en iniciativas para la inclusión económica de migrantes. Dichas ciudades fueron escogidas por la cantidad de migrantes que albergaban en su territorio y por su desarrollo económico/empresarial, medido a través de los siguientes indicadores: valor agregado por municipio, índice de competitividad y tasa de desempleo.

La identificación de las 1.200 empresas se realizó a partir de las bases de datos de las Cámaras de Comercio de las ciudades priorizadas. La muestra se diseñó estableciendo el número total de empresas matriculadas y calculando su participación por ciudad. Así la muestra, se distribuyó según el nivel de la participación y tamaño de la empresa. La distribución por sector económico se realizó tomando como referencia a la Gran Encuesta Integrada de Hogares realizada por el DANE y Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005.

Con esta información —y teniendo en cuenta la participación de los sectores con respecto a la población ocupada— se hizo la distribución de la muestra de

cada una de las ciudades a evaluar de la siguiente manera: Barranquilla: 129 (11%); Bogotá: 301 (25%); Bucaramanga: 128 (10%); Cali: 202 (17%); Cúcuta: 136 (11%); Medellín: 202 (17%); y Pereira: 125 (10%). La encuesta se realizó de manera personal en las 1.200 empresas contactadas, y los encuentros tuvieron una duración media de 20-30 minutos. La encuesta tiene un nivel de confianza total del 95% y un margen de error del 2.8%. La ficha técnica se encuentra en el anexo 1 del presente documento.

En el componente cualitativo se realizaron 50 entrevistas a actores estratégicos pertenecientes a distintos sectores que, debido a su rol en la dinámica social, están involucrados en la red de atención a población migrante o las reflexiones en torno al mercado laboral. Con ellas se contrastan los hallazgos de la encuesta para profundizar sobre los factores que influyen en la inclusión económica de migrantes, identificando las siguientes categorías: organizaciones de la sociedad civil (OSC) con presencia local y OSC con presencia nacional, empresarios, organizaciones gremiales, Gobierno Nacional y entes territoriales, organizaciones no gubernamentales (ONG) de carácter internacional, academia, centros de pensamiento, organizaciones multilaterales y cooperantes, líderes de opinión especializados, sector empresarial, sector financiero y medios de comunicación.

La hipótesis planteada tiene como eje central la inclusión económica de la población migrante de origen venezolano en el país. Esta debe diferenciarse de conceptos relacionados como integración, que se refiere al fenómeno de una manera más global, incluyendo aspectos sociales de carácter económicos y culturales, jurídicos y políticos (De Lucas, 2008). En esa medida, para efectos de esta investigación, se entenderá la inclusión económica a partir de una definición más cercana a los asuntos estrictamente económicos. Para ello, se toma la definición del informe sobre el estado de inclusión económica del Banco Mundial (2021) que demarca la inclusión económica como una *“integración gradual de las*

personas y los hogares en procesos de desarrollo económico y comunitario más amplios, con hincapié en el incremento de sus ingresos y bienes, y con vistas a fortalecer su resiliencia y oportunidades futuras”. Eso incluye asuntos como la empleabilidad, emprendimiento y la inclusión financiera.

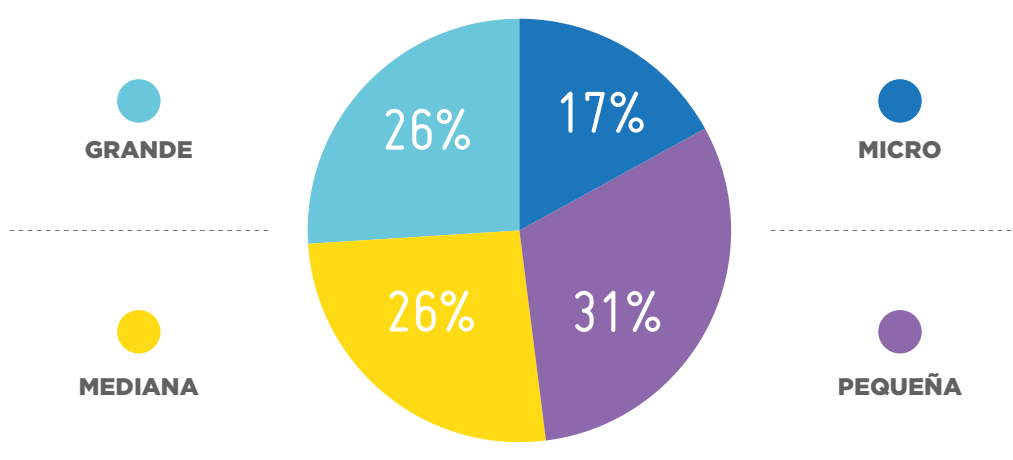
Sin embargo, se debe advertir que, en la medición cuantitativa, se priorizó la empleabilidad de población migrante como la variable de aproximación que permite observar las dificultades de la inclusión económica en términos del mercado laboral formal, visto desde las barreras de entrada que perciben los ofertantes de empleo (empresarios) hacia la población migrante. Es decir, un análisis de la demanda del mercado laboral con énfasis en la contratación de migrantes. Se debe tener en cuenta que la medición solo recoge las percepciones de empleadores formalizados, ya que, dado que la encuesta estuvo dirigida a empresarios activos que están en los registros de Cámara de Comercio de sus ciudades, se asume que los procesos de contratación de estas empresas también se dan en condiciones de formalidad.

Al hablar de empleabilidad, el punto de partida es la definición de Trabajo Decente, difundido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incorporado por el Estado colombiano, en el que se reconoce el trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y punto de convergencia de la creación de empleos y ocupaciones decentes, la garantía de derechos fundamentales en el trabajo y la extensión de la protección y seguridad social. En ese sentido, para efectos del análisis se entenderá la empleabilidad desde la relación laboral formalizada, y se referirá a otras formas de ocupación laboral entendidas como relaciones informales.

¿Quiénes hicieron parte de este estudio?

El 57% de la participación en la encuesta pertenece a grandes y medianas empresas. Esto se refleja, principalmente, en Bogotá y Barranquilla. Como se ha dicho, esta distribución corresponde a la muestra representativa por cada una de las ciudades estudiadas.

GRÁFICA 1.
DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS EN SIETE CIUDADES DE COLOMBIA



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

TABLA 1.
DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR CIUDAD

| | GRANDE | MEDIANA | MICRO | PEQUEÑA |
|--------------|--------|---------|-------|---------|
| BARRANQUILLA | 47% | 31% | 5% | 18% |
| BOGOTÁ | 34% | 25% | 20% | 22% |
| BUCARAMANGA | 23% | 16% | 19% | 42% |
| CALI | 33% | 34% | 11% | 22% |
| CÚCUTA | 15% | 18% | 30% | 36% |
| MEDELLÍN | 11% | 33% | 2% | 53% |
| PEREIRA | 14% | 18% | 39% | 29% |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

PRINCIPALES HALLAZGOS



2. Principales hallazgos

Con el fin de poder indagar por los condicionantes que influyen en los empresarios para participar en la inclusión económica de la población migrante en el país, es necesario mostrar los hallazgos de la investigación que muestran qué tanto se han involucrado hasta el momento en este proceso.

Este apartado se dividirá en las acciones y percepciones de los empresarios en materia de inclusión laboral de migrantes y en las iniciativas de otro tipo que han realizado en cuestiones de inclusión socioeconómica.

2.1. ¿Qué piensan los empresarios sobre lo que está pasando con la inclusión económica de la población migrante?

Menos de un tercio de los empresarios encuestados ha contratado a migrantes; sin embargo, de quienes lo han hecho, la mayoría lo volvería a hacer. Los migrantes venezolanos ocupan cargos de base en una proporción mayor a los colombianos retornados, que cuentan con mayor participación en cargos de supervisión y gerencia media.

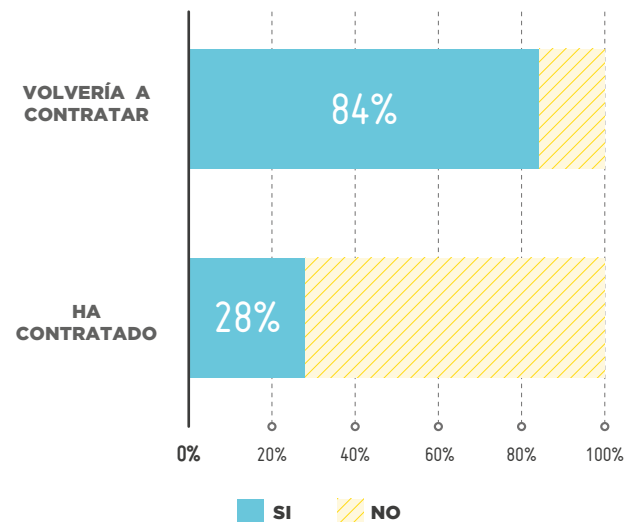
La documentación y acreditación de estudios y experiencia fueron elegidas por los empresarios como las principales barreras para la contratación de migrantes. Estos resultados varían al preguntar por los retos para contratar a mujeres y jóvenes migrantes, en los que cobran relevancia factores como los estereotipos y prejuicios.

Empleabilidad de migrantes

Al preguntarles a los empresarios si han contratado a un migrante en los últimos dos años, el 28% respondió afirmativamente, con un alto nivel de intención de contratarlos de nuevo (84%). Dicho en otras palabras, 3 de cada 10 empresarios en Colombia ha contratado migrantes y, de ellos, una amplia mayoría consideraría contratarlos de nuevo. Eso habla de las potencialidades de la población migrante percibidas por los empresarios para contratarlos.

Por otra parte, el 59% de quienes han contratado población migrante han tenido entre uno y cuatro empleados, mientras que un 26% ha contratado a más de nueve personas. La mayoría de estas contrataciones se dan en el nivel de personal base (68%), seguido de supervisores técnicos (32%), jefes profesionales (10%), gerencia media (5%), y alta gerencia (2%).

GRÁFICA 2.
PORCENTAJE DE ENCUESTADOS QUE HA CONTRATADO Y VOLVERÍA A CONTRATAR MIGRANTES EN SU EMPRESA

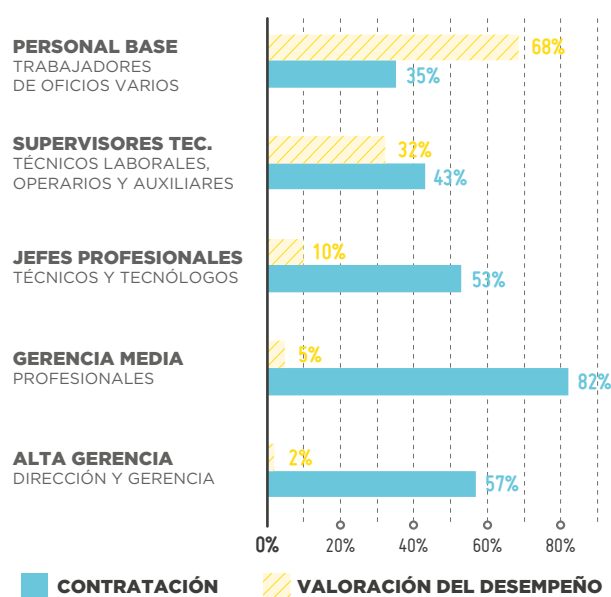


Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Los niveles más altos de contratación se encuentran en el personal de base, pero es también en ese segmento donde están los menores niveles de satisfacción. Quienes cuentan con una mayor valoración

sobre su gestión son las personas que se desempeñan como personal de la gerencia media, que están muy por encima del promedio de satisfacción (82%).

GRÁFICA 3.
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIPO DE PERSONAL CONTRATADO Y UNA ALTA SATISFACCIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

La principal modalidad de contratación se presenta a través de la figura de prestación de servicios. Sin embargo, la mayoría de supervisores técnicos tienen contratos a término fijo y los jefes profesionales son contratados, principalmente, en contratos a término indefinido (Ver Gráfica 4).

El Permiso Especial de Permanencia (PEP) es el principal tipo de identificación bajo el que se produce la contratación, salvo para el caso de la gerencia media y los jefes profesionales, donde la nacionalidad colombiana es el principal mecanismo. Es decir: se contratan a colombianos retornados. Esto resulta interesante teniendo en cuenta los datos de satisfacción, en los que la gerencia media tiene los mayores niveles, muy por encima al resto del personal contratado.

Además, esta situación permite situar dentro del análisis la importancia de no homogenizar a la población proveniente de Venezuela, pues demuestra que los niveles de accesibilidad al mercado laboral difieren entre migrantes venezolanos y colombianos retornados, especialmente por las posibilidades que unos y otros tienen para acceder a cierto tipo de documentación (como un pasaporte) e incluso a redes de apoyo. Si bien en la encuesta no se hizo una distinción claramente definida entre migrantes y retornados, en las entrevistas y otros estudios² se pudo evidenciar que sí existen diferencias significativas en cuanto al mercado laboral (Ver Gráfica 5).

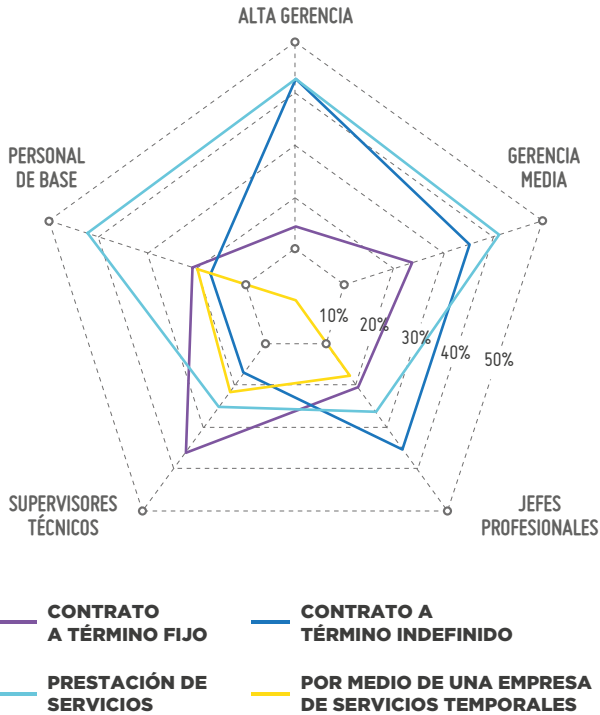
Al hacer una desagregación por actividades económicas, se encuentra que, en proporción con el total de empresas encuestadas por sector, el 57,1% de compañías del sector de minas, petróleo y canteras contrata a población migrante, seguido de electricidad, gas y agua (50%); transporte, almacenamiento y comunicación (32%); y servicios personales y de hogar (30%). También se encuentra que ese porcentaje es significativamente menor para las actividades relacionadas con investigación, pedagógicas, servicios y académicos (12,4%) (Ver Gráfica 6).

El hecho de que el sector con el porcentaje más alto de empresas que contratan migrantes sea el de minas, petróleo y canteras, podría guardar relación con los trabajadores petroleros venezolanos que llegaron a Colombia en las primeras olas migratorias, debido al despido masivo de 18.000 colaboradores de PDVESA (Robayo, 2013). De igual forma, el sector de servicios personales y de hogar ha sido uno en los que los migrantes han tenido mayor ocupación, especialmente las mujeres (DANE, 2021).

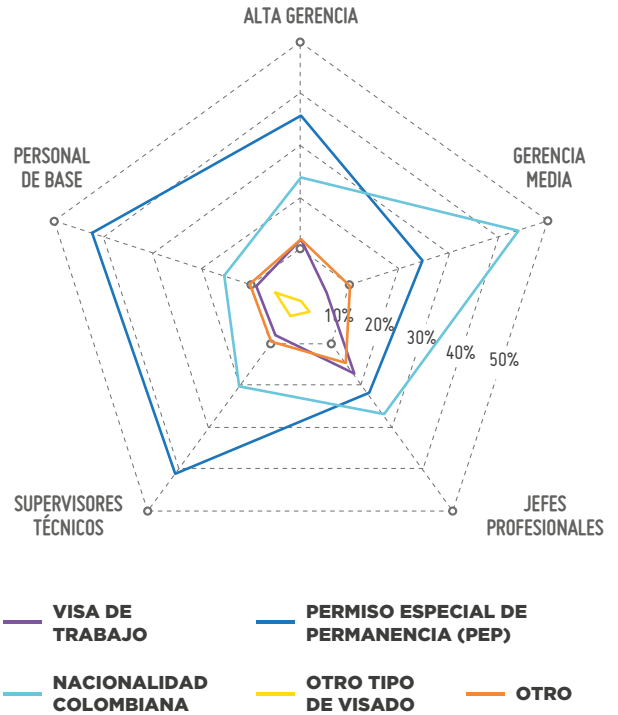
• • • • •

² Como se puede evidenciar en el trabajo de Bonilla-Mejía et al. (2020), citado en Tribín-Urbe et al. (2020).

GRÁFICA 4.
RELACIÓN ENTRE EL TIPO DE PERSONAL Y LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL MIGRANTE



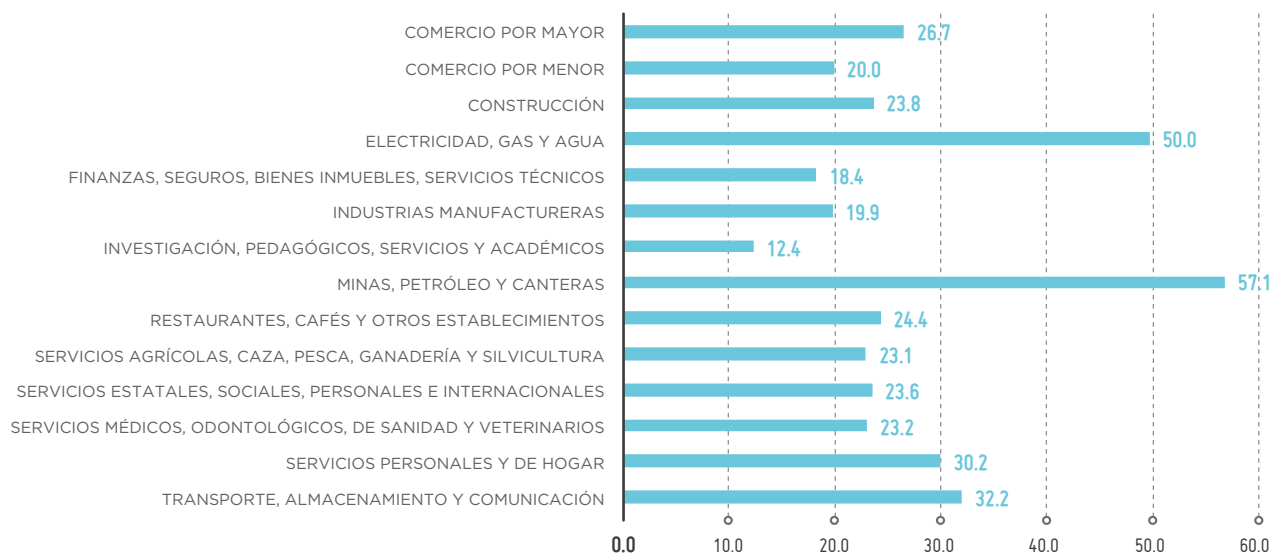
GRÁFICA 5.
RELACIÓN ENTRE EL PERSONAL CONTRATADO Y EL TIPO DE VISADO



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

GRÁFICA 6.
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CONTRATAN MIGRANTES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Barreras del sector empresarial

En cuanto a dificultades para la contratación de migrantes, la principal razón que señala el 47% de los encuestados es que no contaron con toda la documentación requerida en sus procesos de selección. La encuesta pregunta por las relaciones laborales que se dan en la formalidad, lo que implica la suscripción de un contrato entre las partes. Sin embargo, para que sea posible, la primera condición es que la persona esté en capacidad jurídica de suscribir tal contrato y adquirir derechos y obligaciones, lo que se reduce a un estatus migratorio en el que se otorgue tal condición. Como se mencionó al inicio de este documento, solo el 23% de los migrantes de los que se tiene registro están regularizados. Esta situación es la primera barrera para la contratación formal de migrantes, ya que sin un estatus migratorio resuelto, las personas no pueden suscribir contratos formales.

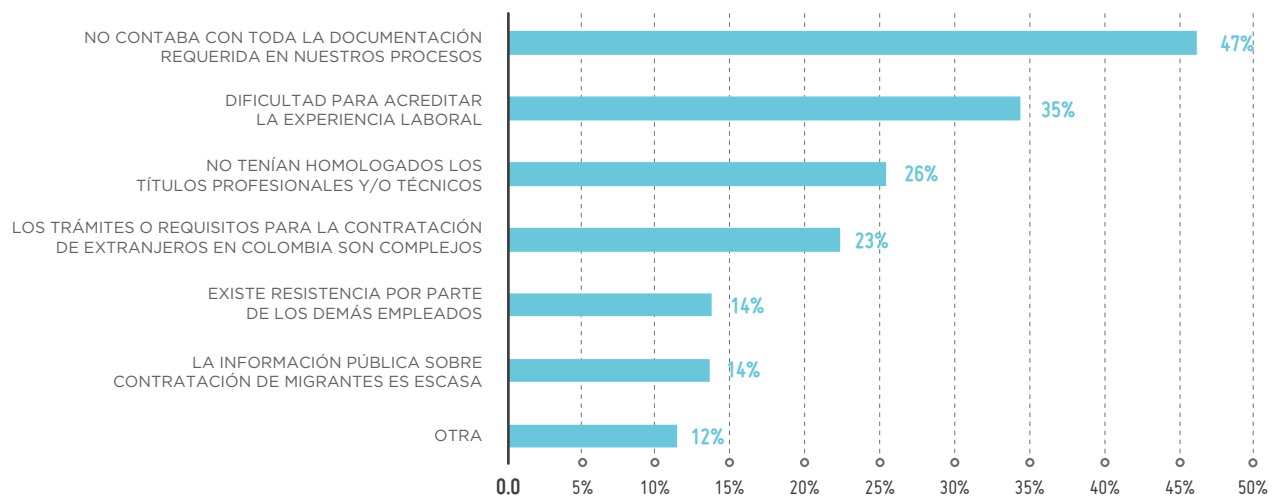
Después de la documentación, otras de las principales dificultades es la imposibilidad de poder demostrar la experiencia o la homologación de los títulos, que son, generalmente, la prueba de las habilidades y competencias laborales.

Frente a las dificultades para acreditar la experiencia laboral —señalada por el 35% de los encuestados como la principal barrera para la inclusión— los entrevistados opinan que el contexto actual de Venezuela dificulta este trámite y que, si bien existen empresas en el país vecino que ofrecen ese servicio de acreditación, eso significaría incurrir en gastos adicionales en el proceso de contratación. Esto afecta de manera diferenciada a los migrantes: para las vacantes de personal de base parecen existir menos requerimientos en la certificación de experiencia laboral, y en la medida que aumenta el perfil requerido a supervisores técnicos, jefes profesionales, gerencia media y alta gerencia, se hace más relevante acreditar la experiencia.

Además, se perciben diferencias entre los procesos de contratación según el tipo de empresa. Las empresas grandes y medianas suelen tener políticas de contratación más estandarizadas, por lo que son más exigentes frente a los requerimientos de acreditación laboral; en contraste, las más pequeñas tienen una mayor flexibilidad frente a ese tema. Esto se encuentra estrechamente relacionado con los datos

GRÁFICA 7.

DISTRIBUCIÓN DE LAS DIFICULTADES SEGÚN EL NIVEL DE PRIORIZACIÓN DADA POR LOS ENCUESTADOS



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

que aporta la GEIH: el 90% de la población venezolana empleada reportó estar laborando en una empresa con menos de 10 empleados, mientras entre los colombianos la cifra baja al 65% (Bahar, 2021).

Por su parte, el 26% de los encuestados afirma que la homologación de títulos profesionales y/o técnicos fue la razón que impidió la contratación de migrantes en su organización. Algo que se encuentra estrechamente relacionado con la falta de capacidades de las instituciones competentes en Venezuela para realizar la apostilla del título requerido, el primer paso para el reconocimiento y homologación del título en Colombia. Además de eso, los costos de la homologación de títulos hacen que sea una barrera para muchos migrantes que no tienen la capacidad económica de asumir ese proceso, y que se conforman con acceder a cargos operativos en los que no es necesaria esa convalidación.

Sin embargo, los empresarios se enfrentan a otras limitantes que derivan de esa barrera legal de regularización del estatus migratorio de quienes aspiran a una vacante. El 23% de los encuestados considera que los trámites o requisitos para la contratación de extranjeros en Colombia son complejos, y el 14% asume que la información pública sobre su contratación es escasa. Ese desconocimiento de los procedimientos para contratar va acompañado de lo compleja que resulta la normativa regulatoria de los migrantes, ya que dependen del tipo de documentación que se presenta por parte del aspirante. Si bien no son las opciones que estadísticamente ocupan los primeros lugares, no se debe perder de vista que siguen siendo factores a ser considerados y que invitan a una reflexión más profunda sobre las políticas migratorias del país, más allá de la migración venezolana.

Además, esos procesos adicionales para la contratación son en sí mismos un desincentivo y un sobre costo para los empresarios, pues perciben que es un trámite que podrían obviar en caso de contratar a un colombiano. Esto puede tener relación con los resulta-

dos obtenidos en la pregunta sobre cargos ocupados por migrantes y tipo de contratación, en la que la contratación para los puestos de gerencia media y jefes profesionales se encontraba inclinada hacia los colombianos retornados (gráfica 4). Los empresarios buscan maximizar sus beneficios y por eso los trámites adicionales son una carga sobre el empleador, de quien, en general, puede decirse que no tiene claridades sobre los procedimientos, ni identifica beneficios adicionales de conocerlos e implementarlos.

Finalmente, llama la atención que el 14% de los respondientes señalan que una de las dificultades para la contratación está relacionada con el ambiente laboral de la empresa; es decir, con la resistencia que existiría por parte de los empleados para aceptar a los compañeros migrantes. Eso podría estar relacionado con los prejuicios que se tienen hacia la población migrante y afectar, de manera directa, la disposición inicial del empresario hacia esa contratación (aspecto en el que se profundizará al abordar la variable sobre la confianza).

La encuesta muestra que el 74% de los encuestados ha conocido a algún migrante venezolano y, de ellos, el 33% tiene un contacto cercano: es un familiar, amigo o vecino. Sin embargo, para la mayor parte de los que conocen a un migrante, es un simple conocido (es decir, no tiene una relación estrecha). En el 17% de los casos esta cercanía ejerció alguna influencia para la contratación de personal en la empresa. Algo que se evidenció en las entrevistas, donde se menciona con frecuencia la importancia de las referencias personales de los migrantes que aspiran a una vacante, debido a la dificultad de verificar de manera documental la identidad de esa persona. Eso va en consonancia con los hallazgos de Bonilla-Mejía et. al. (2020) quienes, a partir de variables instrumentales, lograron concluir que los efectos de la migración sobre el desempleo en Colombia son más pronunciados dentro del propio grupo de migrantes y, principalmente, dentro de los extranjeros que no cuentan con redes de apoyo (Bonilla-Mejía et al., 2020).

Empleabilidad de mujeres migrantes

Teniendo en cuenta la importancia de analizar a la población migrante venezolana como un grupo heterogéneo que reúne poblaciones vulneradas de forma diferencial, el estudio consideró importante indagar por dos grupos específicos: las mujeres y los jóvenes. Ambos cuentan con un mayor grado de vulnerabilidad en comparación a los demás migrantes debido a los obstáculos que enfrentan al salir de su país y a las violencias estructurales que sufren, sin importar su país de residencia.

Retomando las dificultades para la contratación —y al hacer un enfoque en las mujeres— el 52% de los encuestados considera a las oportunidades en el sector informal como la principal barrera, seguida de las oportunidades en sectores de menor remuneración (43%), y la dificultad para acceder a la documentación (32%), punto en común con la generalidad de los migrantes.

Frente a la informalidad y a la remuneración baja, un estudio publicado por Cuso International en 2020 sobre las dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia, muestra que el 75,6% de ellas trabaja en negocios informales, y el 91,1% declara no estar cotizando a un fondo de pensiones. En comparación, los hombres migrantes y mujeres colombianas cuentan con porcentajes de informalidad más bajos en ambos frentes. Asimismo, las mujeres venezolanas ganan un salario inferior al mínimo y que equivale, aproximadamente, a la mitad del recibido por las mujeres colombianas, a pesar de tener jornadas laborales más largas. Una de las razones para aceptar estas condiciones laborales precarias es la urgente necesidad de obtener recursos económicos, ya que no cuentan con redes de apoyo que puedan sostenerlas mientras se encuentran desempleadas (Cuso International, 2020).

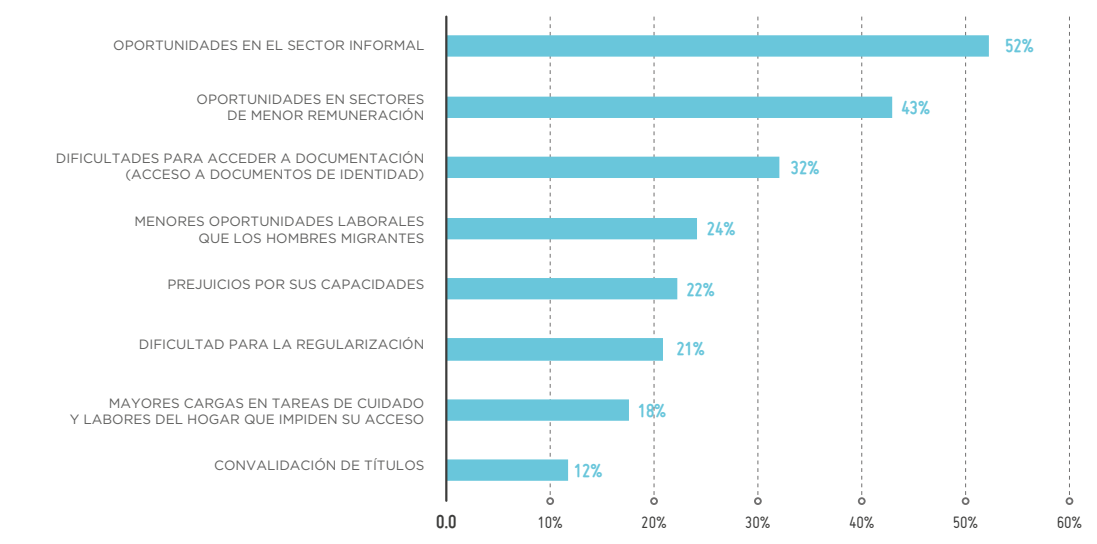
Los sectores económicos en los que las mujeres migrantes cuentan con mayor participación son alojamiento y servicios de comida; actividades artísticas, entretenimiento, recreación y de otros servicios; y comercio y reparación de vehículos. El hecho de que sean

sectores de servicios muestra que las mujeres se ocupan en este tipo de trabajos gracias a su experiencia en la economía del cuidado (DANE, 2021), un fenómeno que ha sido documentado en otras investigaciones de la FIP cuando se hace referencia a la mujer migrante venezolana.

Al igual que el grueso de los migrantes, las mujeres también enfrentan el obstáculo de la falta de documentación para acceder al empleo formal. Sin embargo, la siguiente barrera que las aqueja de manera específica son las percepciones y prejuicios sociales que se han creado alrededor de ellas. Según las percepciones de representantes de medios de comunicación y academia e información evidenciada en otros estudios, un imaginario recurrente a la hora de hablar de mujeres migrantes es que se dedican a la prostitución y lo hacen a menores precios que las mujeres colombianas. Este imaginario se genera en algunas ocasiones en los medios de comunicación, que plasman a las mujeres migrantes como objetos sexualizados (Espinell-Rubio, Mojica-Acevedo y Niño-Vega, 2021). Eso puede llegar a afectar el relacionamiento en su cotidianidad y en los espacios laborales.

No obstante, algunas mujeres migrantes sí se dedican al trabajo sexual (como modelos webcam, por ejemplo), ya que no cuentan con oportunidades laborales en lo formal ni en lo informal. Esta situación se agrava para las mujeres trans, quienes cargan con una estigmatización aún mayor por cuenta de su identidad de género diversa. Algo que las relega a una pérdida de autonomía y posibilidad de elección, y las hace más vulnerables a sufrir de violencias que terminan normalizándose (Corporación Caribe Afirmativo, 2021).

Ligado a este tema, se ha generado un aumento en la trata de personas entre la población migrante: pasó de representar el 2,3% de las víctimas en 2015, al 6,2% en 2018. En la mayoría de los casos, las víctimas son mujeres que son obligadas a realizar trabajos sexuales en condiciones de explotación (Marín y Correa, 2020).

GRÁFICA 8.**DISTRIBUCIÓN DE LAS DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES MIGRANTES SEGÚN PRIORIZACIÓN DE LOS ENCUESTADOS**

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

También se señalan las obligaciones de las mujeres para el hogar como una de las barreras para su contratación. En este punto, es importante mencionar que dicho obstáculo es común para las mujeres migrantes y las colombianas; la diferencia reside en la ausencia de redes de apoyo por parte de las mujeres migrantes, lo que, en muchos casos, significa que no puedan asistir a su trabajo por no contar con personas a las cuales delegar el cuidado de sus familiares. Sin embargo, según algunos representantes de la academia y de organizaciones de la sociedad civil, esta responsabilidad puede generar mayor arraigo de las mujeres migrantes, en comparación a los hombres migrantes.

En este sentido, la encuesta es clara al señalar cómo se agravan los prejuicios para la contratación de la mujer migrante asociados a condiciones propias de la discriminación contra las mujeres en general.

Empleabilidad de jóvenes migrantes

La situación con respecto a los jóvenes³ migrantes venezolanos también es crítica, pues el mercado laboral les ofrece remuneraciones y oportunidades laborales significativamente menores debido a su falta de

experiencia. Una situación que también padecen los jóvenes colombianos⁴. Esto se refleja en la alta tasa de desempleo juvenil en el país, que para el período de junio a agosto de 2021 fue de 21,5% (DANE, 2021a), casi 10 puntos porcentuales más que la tasa de desempleo general para agosto del mismo año, que fue de 12,3% (Portafolio, 2021).

Además, existe una desconfianza generalizada hacia los migrantes relacionada con la percepción de que son la causa del aumento en la inseguridad de las ciudades (FIP, 2018). Eso resulta problemático si se tiene en cuenta que cerca del 36% del total de migrantes venezolanos en el país se encuentran en el rango de edad de 18 a 29 años⁵.

• • • • •

³ Tomando como jóvenes a los migrantes que se encuentran entre los 14 y 28 años.

⁴ Para profundizar en esta problemática, consultar: Chavarro, M., Cortés, L. y Sánchez, G. (2021). La paradoja de ser joven en Colombia: "para triunfar, hay que estudiar" y otras verdades a medias. Fundación Ideas para la Paz. Obtenido de: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/la-paradoja-de-ser-joven-en-colombia-para-triunfar-hay-que-estudiar-y-otras-verdades-medias-parte-1>

⁵ Se establece con la fecha de reporte de Migración Colombia (2021) a diciembre 31 de 2020.

El 30% de los encuestados también perciben la falta de educación de los jóvenes migrantes como una gran barrera para la inclusión laboral. A pesar de que el migrante tiene, en promedio, un nivel educativo ligeramente superior al del colombiano, las migraciones del 2016 en adelante son de personas que tienen máximo un nivel educativo de bachillerato, en comparación a los migrantes de 2014 y 2015, un tercio de los cuales contaba con educación superior (Farné y Sanín, 2020). Representantes de la academia también señalaron en las entrevistas que los migrantes de los últimos tres años cuentan con dificultades en lectoescritura por cuenta de los problemas estructurales en el sistema educativo venezolano, lo que limita la oferta de trabajos a la que pueden acceder.

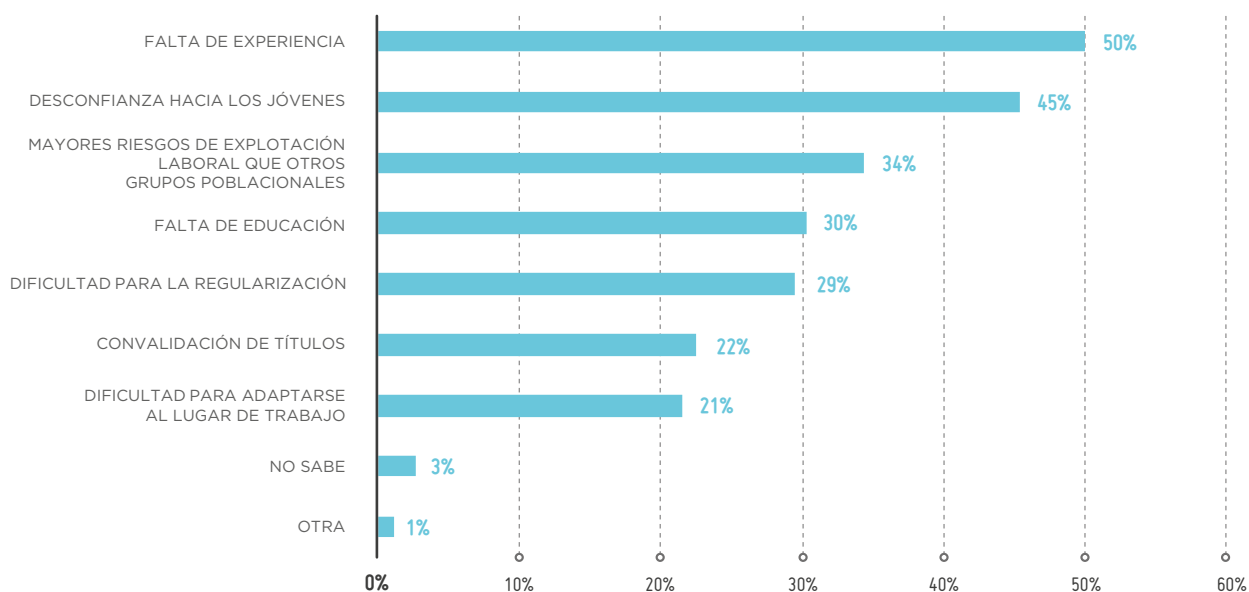
La juventud es uno de los grupos más afectados por la migración pues, al año, cruzan la frontera en repetidas ocasiones para llevar medicamentos y dinero a sus

familiares en Venezuela, exponiéndose a situaciones de reclutamiento por parte de grupos armados ilegales en las trochas. Según un informe de 2018 publicado por Fundaredes, una ONG venezolana, se calcula que entre el 60% y 70% de los integrantes de grupos paramilitares como Los Rastrojos, son jóvenes venezolanos de entre 16 y 25 años.

Los aspectos relacionados con la documentación y convalidación de títulos ocupan los últimos lugares, con un 29% y 22% de encuestados que los consideran como la principal dificultad para la contratación. En conclusión, la percepción de los obstáculos más grandes para la inclusión laboral de población migrante varía al preguntarse específicamente por grupos vulnerables como mujeres y jóvenes, donde variables como los estigmas, prejuicios y problemas estructurales juegan un papel importante.

GRÁFICA 9.

DISTRIBUCIÓN DE LAS DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LOS JÓVENES MIGRANTES SEGÚN PRIORIZACIÓN DE LOS ENCUESTADOS



2.2. Integración y empresarios: a favor, pero, ¿de qué manera?

Aproximadamente tres cuartos de los encuestados consideran importantes las medidas dirigidas a impulsar la integración de los migrantes venezolanos en el país. Sin embargo, al indagar cuáles les parecen más relevantes y podrían llegar a implementar, aquellas relacionadas con empleabilidad son las menos votadas.

Existe una menor probabilidad de que las empresas lleven a cabo acciones de integración por iniciativa propia —como la promoción de vacantes dirigidas a migrantes— en comparación a la participación que tendrían en acciones enmarcadas dentro de una política gubernamental.

Analizar el potencial del involucramiento empresarial en las medidas dirigidas a la población migrante era uno de los objetivos de esta investigación, debido a su potencial para apalancar iniciativas que impulsen la integración de esta población —entre ellas, la generación de empleo— y de trabajar con otros actores sociales para lograr que dicho proceso sea exitoso. En este sentido, se exploraron elementos relacionados con las valoraciones y percepciones de los empresarios frente a las medidas que, por una parte, se deben promover desde el Estado/gobierno; y por otra, las que pueden tener participación del sector empresarial y/o en las que efectivamente han participado.

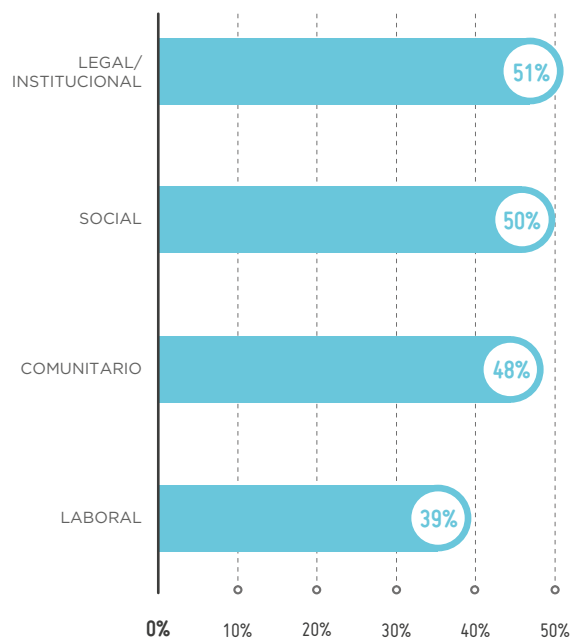
El 74% de los encuestados considera que las medidas para la integración de la población migrante son importantes o muy importantes. Los empresarios reconocen que es necesario contar con un conjunto de medidas institucionales que logren la vinculación e integración de esta población en la sociedad colombiana.

La mayor parte de los encuestados reconocen que las medidas de integración son muy importantes y señalan, en particular, las de naturaleza legal/institucional

(51%); social (50%); y comunitaria (48%). Sin embargo, aquellas que tienen que ver con la inclusión en el ámbito laboral tienen un menor nivel de reconocimiento (39%).

Estas cifras coinciden con los análisis realizados por los entrevistados al resaltar que existen retos respecto a la corresponsabilidad frente a la atención del fenómeno migratorio, especialmente en dos frentes. Primero, sobre quién es responsable. Si bien es evidente que se reconoce la importancia de las medidas, a la hora de establecer quién debe liderarlas las responsabilidades se pueden ver algo difusas (“Hay que hacerlo, pero no es conmigo”). Y segundo, establecer si el papel del sector empresarial se limita a la generación de empleo o puede trascender dicha visión generalizada, y cuál es la mejor forma en que la institucionalidad y las empresas puedan trabajar conjuntamente por la integración de la población migrante venezolana.

GRÁFICA 10.
PORCENTAJE DE ENCUESTADOS QUE RECONOCEN QUE LAS MEDIDAS DE INTEGRACIÓN SON MUY IMPORTANTES



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Los resultados de la desagregación de diferentes medidas de la Tabla 2 muestran que las dos acciones de mayor importancia para los empresarios están relacionadas con aspectos como la promoción de derechos y deberes, y la prevención de los conflictos sociales (es decir, con el mantenimiento de la convivencia). En contraste, los menores niveles de importancia identificados por este segmento se encuentran relacionados con asuntos como la promoción de ofertas laborales en el sector formal (36%), y ampliación de cupos de formación técnica específica para desempeñar actividades en el sector de su empresa (42%). Dichos resultados resultan paradójicos si se tiene en cuenta que una de las principales razones por las cuales las empresas son llamadas a participar en estos procesos de integración, es su capacidad de incluir laboralmente a los migrantes.

Esto es precisamente el ejemplo de considerar que la integración es importante, pero que no necesariamente es de su responsabilidad. En la experiencia de la

FIP, esto tiende a pasar en múltiples procesos de inclusión de poblaciones vulnerables, entre otras razones por la falta de claridad normativa y de espacios de interacción y diálogo entre el sector público y el privado. Una situación que puede generar que el sector empresarial dé una interpretación de su propio rol desde el aislamiento, pues no identifica estrategias que inviten a la corresponsabilidad y la acción colectiva, y siente que es riesgoso e inconveniente asumir solo la carga de impulsar procesos de inclusión.

Prueba de lo anterior está en una investigación sobre la inclusión socioeconómica de migrantes realizada por la FIP y Proyecto Migración Venezuela (PMV), en el primer semestre de 2021. En ella, se realizó un sondeo con 117 empresarios: el 81,4% de ellos se encontraba a favor del involucramiento del sector empresarial en el proceso de inclusión económica, pero solo un 39,8% había contratado a un migrante venezolano en su empresa.

TABLA 2.
PORCENTAJE DE EMPRESARIOS QUE CONSIDERAN MUY IMPORTANTE LAS MEDIDAS DE INTEGRACIÓN

| MEDIDA | PORCENTAJE | FACTOR |
|---|------------|---------------------|
| Promover el respeto por los derechos y deberes de los lugares de acogida (Promover que el migrante respete la cultura de la ciudad) | 66% | Social |
| Desarrollar acciones que prevengan la conflictividad social | 55% | Comunitario |
| Articular las instituciones del Estado con claridad de roles frente a la atención | 52% | Legal/institucional |
| Ampliar la cobertura de atención en salud | 51% | Social |
| Desarrollar mecanismos para la integración legal (documentos de identidad) | 49% | Legal/institucional |
| Promover sentimientos de aceptación | 49% | Comunitario |
| Fortalecer las redes de apoyo comunitario | 46% | Comunitario |
| Ampliar la atención humanitaria | 45% | |
| Desarrollar mecanismos de información sobre integración socioeconómica | 43% | Social |
| Ampliar cupos de formación técnica específica para desempeñar actividades en el sector de su empresa | 42% | Laboral |
| Promover actividades de integración cultural | 42% | Comunitario |
| Ampliar cupos educativos formales (colegios-universidades) | 38% | Social |
| Promover ofertas laborales en el sector formal | 36% | Laboral |
| RECONOCIMIENTO PROMEDIO | 47% | |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Volviendo a este estudio, observamos una menor probabilidad de que las empresas lleven a cabo acciones de integración por iniciativa propia (como la promoción de vacantes dirigidas a migrantes), en comparación a la participación que tendrían con acciones enmarcadas dentro de una política gubernamental.

Al valorar la posibilidad de participar en algunas medidas de integración, las que ocupan los primeros lugares son las de orden social o aquellas relacionadas con el emprendimiento, las cuales dependen del Estado o de los mismos emprendedores. Por el contrario, las medidas que implican mayor esfuerzo de articulación o involucramiento del sector empresarial —como aquellas de orden financiero o la incorporación de migrantes en las cadenas de valor de las compañías— fueron las menos votadas.

Es de resaltar que, para este caso, la probabilidad de participación de las empresas es significativamente menor al porcentaje de compañías que señalan la importancia de generar acciones de integración con los migrantes: mientras que, en promedio, el 74% considera dichas medidas muy importantes o importantes,

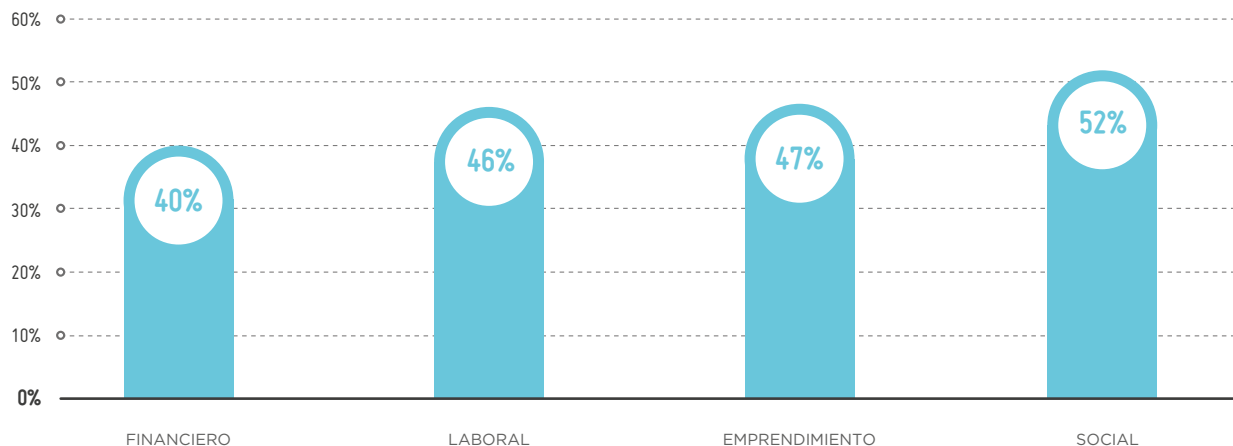
solo el 47% de los encuestados considera muy probable o probable participar en algunas de ellas.

Al entrar al detalle, se observa como 1 de cada 4 empresarios considera que es muy probable involucrarse en una de las acciones que tienen que ven con puestos de trabajo con enfoque diferencial (es decir, que involucren la integración de personas más allá de los migrantes), o en el fomento del emprendimiento de los migrantes. Las opciones laborales son aceptadas por 1 de cada 5 empresarios, mientras que las de carácter financiero adquieren valores cercanos a 1 de cada 10. (Ver Tabla 3)

De nuevo, en este contexto se observa la misma tendencia: la probabilidad disminuye en tanto la medida que se evalúa demanda un mayor nivel de involucramiento del empresariado. El ejemplo más visible se da en las consideraciones de los empresarios sobre el fomento del emprendimiento, ya que el 23% de los encuestados que considera muy probable participar en una medida de integración, estarían dispuestos a fomentar emprendimientos de los migrantes. Sin embargo, solo el 15% estaría dispuesto a incorporar a la cadena de valor a empresas lideradas por migrantes venezolanos.

GRÁFICA 11.

PORCENTAJE DE EMPRESARIOS QUE CONSIDERAN PROBABLE Y MUY PROBABLE PARTICIPAR EN ALGUNA MEDIDA DE INTEGRACIÓN



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

TABLA 3.
PORCENTAJE DE EMPRESARIOS QUE CONSIDERA MUY PROBABLE PARTICIPAR EN UNA MEDIDA DE INTEGRACIÓN

| MEDIDAS CONCRETAS DEL SECTOR EMPRESARIAL | PORCENTAJE | FACTOR |
|---|------------|----------------|
| Promover puestos de trabajo con enfoque diferencial (género, discapacidad) | 25% | Social |
| Fomentar emprendimientos de los migrantes | 23% | Emprendimiento |
| Diseñar y promover campañas que fomenten la aceptación de la población migrante | 22% | Social |
| Implementar programas de capacitación para la población migrante | 21% | Social |
| Fomentar la formalización laboral de población migrante | 19% | Laboral |
| Aumentar la contratación formal | 18% | Laboral |
| Aportar recursos a programas para la integración socio económica de la población migrante | 15% | Social |
| Incorporar a la cadena de valor empresas lideradas por migrantes venezolanos | 15% | Emprendimiento |
| Facilitar acceso a servicios financieros | 15% | Financiero |
| Diseñar líneas de créditos con bajas tasas de interés que permita la inclusión financiera | 14% | Financiero |
| RECONOCIMIENTO PROMEDIO | 19% | |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Si bien, es notoria la falta de claridad en el alcance del rol empresarial durante los procesos de integración, no se puede perder de vista que este sector enfrenta sus propios dilemas y desafíos. Por ejemplo, se tiende a poner una expectativa muy alta sobre el alcance de su acción y su capacidad de contribuir en contextos con bajos niveles de competitividad y altos niveles de vulnerabilidad. Esta situación se agrava en contextos en donde la presencia y capacidad estatal es baja, lo que aumenta las expectativas sociales hacia el sector empresarial que, en muchas ocasiones, no puede dar abasto con las demandas sociales. Esto se acentúa más al no contar con entendimiento claro de que el sector empresarial es heterogéneo en el país y está principalmente compuesto por pequeñas y medianas empresas con capacidades limitadas.

El emprendimiento

En las entrevistas se menciona, de manera recurrente, que el emprendimiento de la población migrante es una alternativa para acceder a medios de vida dadas las barreras legales que se tienen para acceder

a empleos formales. Sin embargo, se advierte que la mayoría de ellos son emprendimientos por subsistencia que nacen en la informalidad. Según un informe del Proyecto Migración Venezuela (2020) basado en cifras de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, con corte a enero de 2020, dos de cada 10 venezolanos que trabajaban en el país para ese momento eran “*trabajadores independientes*”.

La condición de migrante irregular también genera barreras para la formalización de emprendimientos, dado que no cuentan con la posibilidad de realizar los trámites legales que corresponden para el registro empresarial, ni acceder a productos financieros para el apalancamiento de sus negocios. En esa línea, se mencionan experiencias relevantes de acceso a capital semilla y otras formas de financiación que se adaptan a las condiciones de los migrantes, en su mayoría implementadas por organismos de cooperación internacional o gobiernos que destinan recursos sin garantía del recaudo de cartera. Estos se usan como fortalecimiento de negocios, al condicionar el acceso a estos recursos con procesos de formación en habilidades para el emprendimiento.

No debe perderse de vista, sin embargo, que no todos los emprendedores migrantes tienen la oportunidad de acceder a estos recursos, y por eso iniciar un emprendimiento en la informalidad puede acarrear algún nivel de precarización laboral. Al respecto, el informe de PMV indica que, para enero de 2020, el 98.8% de los venezolanos independientes eran informales, partiendo del criterio de cotización a seguridad social, condición que representa fuertes barreras para acceder a servicios básicos como la salud o la protección frente a riesgos laborales.

La FIP considera que, si bien el emprendimiento constituye una forma de inclusión a la esfera económica, es necesario analizar dicha opción de manera crítica dados los altos niveles de informalidad y las dificultades de acceso a servicios financieros y sociales para migrantes en el país. Resulta pertinente señalar que la inclusión financiera de población migrante aún tiene dificultades para su implementación. Eso representa un reto importante en materia de inclusión económica, pues el acceso a servicios financieros determina la posibilidad de acceder a otros servicios indispensables para la cotidianidad laboral, como los de comunicación⁶ o, incluso, la posibilidad de poseer un medio en el que se pueda depositar el salario o acceder a un crédito para financiar un emprendimiento y otros costos de vida.

La principal dificultad para la inclusión financiera está relacionada con la regularización del estatus migratorio, una condición para acceder a cualquier servicio financiero. Ahora bien, según diferentes expertos entrevistados, incluso en aquellos migrantes que se han regularizado se mantienen las dificultades asociadas a la multiplicidad de identificaciones o documentos que los identifican. Entre ellos se encuentran, solo por nombrar algunos, el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP); el Permiso Especial de Permanencia (PEP); la Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF) o las visas de distintos tipos. Esto desemboca en que, para el sector financiero, resulta todo un reto poder armonizar sus procedimientos con la totalidad de tipos de documentos que, además, cambian con cierta frecuencia.

Al respecto, se mencionan problemas técnicos asociados a la adaptación de sistemas de información para permitir el registro de identificaciones adicionales al estándar, y problemas asociados a la verificación de legalidad de los permisos de permanencia y la autenticación de identidades de los migrantes, que tiene implicaciones relevantes frente a los análisis de riesgo que se realiza desde el historial crediticio. En ese sentido, resulta importante el anuncio del Estatuto Temporal de Protección a Migrantes (ETPV) como una medida que unifica los criterios de regularización y permite la estandarización de procedimientos en el sistema financiero para facilitar el acceso.

Es difícil que el sector financiero disponga de todo su portafolio de servicios para población migrante, ya que, mientras es posible abrir una cuenta de ahorros con cualquier documento de identificación que certifique el estatus migratorio, para el caso de los productos de financiación solo se puede acceder a partir de una cédula de extranjería (o su equivalente), y otros requisitos como el pasaporte vigente.

Esta diferencia se da por la contradicción a la que se enfrentan los bancos para adaptar sus servicios a la coyuntura migratoria: por un lado, se tiene la intención de articular los servicios al migrante, pero, por el otro, no existen garantías suficientes para que puedan certificar sus protocolos de seguridad contra la suplantación y el lavado de activos, una problemática con estricta regulación a nivel internacional. Algunos representantes del sector financiero entrevistados indicaron que los servicios de autenticación para migrantes que presta Migración Colombia son considerablemente más costosos que los realizados por la registraduría para la población colombiana, y ya que estos costos deben ser asumidos por las entidades financieras, se convierte en un desincentivo para que sea posible la masificación de este procedimiento entre migrantes.

• • • • •

⁶ Especialmente en circunstancias como la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.

Incentivos empresariales para la contratación de migrantes

Los principales incentivos identificados por los empresarios para promover la inclusión económica de población migrante en el país están relacionados con la posibilidad de incorporar mano de obra calificada (30%); mejorar la reputación de la empresa (30%); y acceder a un mercado laboral diversificado y más competitivo (27%).

Llama la atención que los incentivos tributarios o los subsidios no estén en los primeros lugares de priorización (23%). Se encontraron matices sobre su conveniencia en las entrevistas: por un lado, podrían servir como incentivo económico para el compromiso de empresas que generen acciones destinadas a contratar migrantes; pero, por otro, podrían ser fuente de rechazo y xenofobia dadas las dificultades de la población colombiana para acceder a empleos formales. Además, existen dudas sobre la sostenibilidad de este tipo de medidas una vez termine el plazo de entrega del incentivo.

Varios de los expertos consultados señalaron los beneficios de crear iniciativas que le apunten a la población migrante y a la colombiana por igual. Estas pueden ayudar a solucionar problemas que, en muchos casos, no han sido atendidos por la institucionalidad, aprovechando la atención y recursos que llegan a las comunidades de acogida debido al fenómeno migratorio.

La información recolectada sugiere que los incentivos para que los empresarios se involucren en procesos de inclusión realmente no tienen que ver con beneficios puntuales para cada empresa. Por el contrario, parece que esos beneficios se perciben más como vinculados con el desarrollo del mercado laboral más dinámico y el acceso a una mano de obra diversa, mejor calificada y menos costosa (al menos en la informalidad), lo que se corresponde bien con lo esperado debido a las lógicas empresariales de maximización de sus beneficios y productividad.

TABLA 4.
INCENTIVOS QUE PUEDE TENER EL SECTOR EMPRESARIAL PARA PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE POBLACIÓN MIGRANTE EN COLOMBIA

| MEDIDA | PORCENTAJE |
|---|------------|
| Incorporar mano de obra calificada | 30% |
| Mejorar su reputación | 30% |
| Acceder a un mercado laboral diversificado y más competitivo | 27% |
| Mejorar su relación con el sector público a través del apoyo a programas o acciones institucionales | 25% |
| Acceder a beneficios tributarios | 23% |
| Acceder a perfiles para vacantes de difícil ocupación | 20% |
| Acceder a un grupo de consumidores más amplio | 20% |
| Acceder a subsidios por parte del Estado | 18% |
| Acceder a mejores productos y servicios de emprendimientos liderados por migrantes | 16% |
| Incorporar nuevas capacidades para el desarrollo de su empresa | 15% |
| Mejorar la calidad de sus productos o servicios a bajo coste | 15% |
| Otro | 2% |


Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Este aspecto también se resalta en las entrevistas. Al preguntar por los efectos de la migración en Colombia, varios entrevistados hicieron referencia a la disponibilidad de mano de obra joven y capacitada para realizar distintos oficios. No obstante, también se hicieron algunas menciones sobre la presión que la migración podía traer sobre el mercado laboral, especialmente por los migrantes irregulares que aceptan trabajos en condiciones menos favorables que la población colombiana.


Otro efecto de la migración que se menciona en varias de las entrevistas es el beneficio que puede traer para el país en términos de consumo, opción que fue escogida en la encuesta por 1 de cada 5 empresarios. Un aspecto no menor si se tiene en cuenta que los migrantes que llegaron al país constituyen un mercado de 1.8 millones de personas que demandan distintos bienes y servicios.

En este apartado, se abordó el tema de la participación del empresariado en el proceso de inclusión económica de población migrante. Sin embargo, este no se da de manera individual y ese es un aspecto clave para la lectura de los resultados sobre las medidas que ayudarían a ello. El proceso de inclusión económica debe tener un marco que se sustente y sea regido por la política pública; en ese contexto debe enmarcarse la acción empresarial, la cual sí puede ser de orden individual, pero que no tendrá impactos significativos si no cuenta con el respaldo institucional y normativo adecuado.

Se debe trabajar por acciones encaminadas a desarrollar políticas laborales inclusivas hacia la población migrante (como las de registro y los permisos de trabajo), pero también avanzar en medidas que contemplen la flexibilización del mercado laboral como incentivo a la productividad y competitividad del país.



Otro efecto de la migración que se menciona en varias de las entrevistas es el beneficio que puede traer para el país en términos de consumo, opción que fue escogida en la encuesta por 1 de cada 5 empresarios



2.3. Cómo ve el sector empresarial las reglas de juego: la existencia, la difusión, la apropiación y la coordinación

Al preguntarles a los empresarios sobre el ETPV, solo el 7% manifestó conocer esta medida expedida por el Gobierno Nacional.

Uno de los pilares fundamentales en los procesos de integración es el orientado a la existencia de normas, instituciones y procesos de articulación a todo nivel que reconocen la integración como una prioridad y un mecanismo para garantizar derechos y ofertar servicios del Estado. En el caso de la inclusión económica y social de los migrantes en Colombia, las reglas de juego condicionan la interacción de los actores con capacidad de incidencia y establecen roles, alcances, recursos y rutas de atención, así como la resolución de conflictos y controversias.

Por eso, esta categoría tiene una relevancia de primer nivel en cuanto a la posibilidad de que el sector empresarial se involucre activamente en el proceso de inclusión de la población migrante.

Esta sección se dividirá en tres partes: primero, en los hallazgos centrados en la normatividad dirigida específicamente a temas migratorios; segundo, en la normatividad que regula aspectos laborales en el país; y tercero, en el papel de la institucionalidad nacional, departamental y municipal en la implementación de estas reglas.

Normatividad migratoria

Como se evidenció en los resultados sobre las dificultades para la contratación, el aspecto normativo juega un papel importante a la hora de contratar a un migrante o venezolano. En él se enmarcan los procesos de regularización, convalidación de títulos y registro de población extranjera a contratar en Colombia.

En temas de regularización, el Gobierno Nacional ha creado diferentes documentos con el fin de regularizar el estatus migratorio de los migrantes venezolanos que comenzaron a llegar al país desde 2015 para garantizar su acceso a la oferta institucional en salud, educación, trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes a nivel nacional, departamental y municipal (Migración Colombia, s.f.). Entre ellos, se encuentran el Permiso Especial de Permanencia (PEP); el PEP RAMV, válido para migrantes inscritos en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV); y el PEP, para el Fomento de la Formalización (PEPFF). Este último buscaba impulsar la vinculación laboral formal de migrantes irregulares y debía ser solicitado por el empleador interesado en contratar al migrante.

Estos permisos fueron una solución exitosa pero cortoplacista, debido a que su vigencia fue de dos años. Por eso, en marzo de 2021 el Gobierno Nacional expidió el Estatuto Temporal de Protección para migrantes Venezolanos (ETPV), un mecanismo jurídico de protección temporal con una vigencia de 10 años que incluye el Registro Único de Migrantes Venezolanos (RUMV) como proceso para registrar y caracterizar a las personas venezolanas que se encuentren en el país. Este instrumento de política dio paso a la creación del Permiso por Protección Temporal (PPT), un nuevo documento de identificación y regularización que compila todos los anteriores y permite a los migrantes tener acceso a derechos, servicios y oportunidades de integración por 10 años, mientras adquieren una visa de residencia (R4V, 2021).

Teniendo en cuenta la importancia de esta medida para la integración de los migrantes, se les preguntó a los encuestados si tenían conocimiento sobre el ETPV: solo el 7% de los encuestados dijo saber de él. Un resultado que llama la atención pues la encuesta fue aplicada entre junio y agosto de 2021, periodo donde el Estatuto ocupó varios titulares en los medios de comunicación y se escucharon voces a favor y en contra. La falta de conocimiento sobre este mecanismo de regu-

larización de la población tiene una incidencia directa en la disposición y posibilidad del sector empresarial para generar y/o acceder a mecanismos de contratación, ya que se prioriza la mitigación del riesgo jurídico en el que se puede incurrir al contratar a una persona sin sus documentos en regla.

Otra de las preguntas de la encuesta indagaba si los representantes del sector empresarial consideraban que el estatuto mejoraría las condiciones laborales de la población migrante en términos de formalidad y contratación. A ella, 6 de cada 10 personas respondieron que sí. Esto resulta paradójico, ya que existe un bajo nivel de conocimiento de la norma, pero sí se considera que una regulación podría contribuir al incentivo de la empleabilidad de migrantes en el país.

Para ampliar la complejidad del tema, las entrevistas coinciden en señalar que si bien el sector empresarial confía en el ETPV como instrumento para mejorar las condiciones laborales, dicha confianza se ve mermada por la poca apropiación de los instrumentos de política de regularización previos, pues se teme que la situación se repita con el Estatuto.

TABLA 5.
PERCEPCIÓN DE EMPRESARIOS SOBRE EL ESTATUTO TEMPORAL DE PROTECCIÓN PARA MIGRANTES VENEZOLANOS

| | |
|---|-----|
| La expedición del Estatuto mejorará el acceso de los migrantes venezolanos a empleos formales en el país | 66% |
| Con la expedición del Estatuto las empresas colombianas estarán en mayor disposición de contratar migrantes venezolanos | 62% |
| Con la expedición del Estatuto su empresa está en disposición de contratar migrantes venezolanos | 56% |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

En las entrevistas se reconoce al ETPV como un instrumento legal que recoge los aprendizajes de la gestión migratoria en el país y se señala cómo los documentos de identificación anteriores tenían problemas en su implementación. Frente al PEP, por ejemplo, se identifica que su provisionalidad obligaba a renovarlo cada dos años, lo que generaba un desgaste en el sector empresarial.

Por otro lado, frente al PEPFF se mencionaron falencias en el proceso de pedagogía previa y que la carga contractual estaba muy inclinada hacia el empresario. Además, el PEPFF se inauguró al mismo tiempo que empezaba la pandemia del covid-19, lo que paralizó la economía e impidió que este mecanismo encontrara un contexto favorable en el cual desarrollarse.

El ETPV es una política de Gobierno que logra trascender las acciones de corto plazo, generando una nueva forma de tratar el fenómeno migratorio en Colombia. Representa un intento mucho más consolidado respecto a las políticas previas por realizar un ejercicio de identificación y caracterización de la población migrante venezolana, lo que puede repercutir en la creación de políticas públicas mucho más acertadas para la atención a población migrante.

Además, es una política que apunta a la integración pues influye en diversas esferas y no se limita a la inclusión económica. Por ejemplo, les permite a los migrantes acceder a toda la protección y oferta de servicios colombiana en materia de salud y educación. Estos son aspectos relacionados con la garantía de derechos que fueron mencionados en las entrevistas como elementos clave para generar una integración exitosa de los migrantes en la sociedad.

Sin embargo, se percibe que la construcción del ETPV no contó con una participación de especialistas y entes territoriales. Eso genera críticas sobre las dificultades en su implementación por la posibilidad de que la medida llegue a todos los lugares donde actualmente hay población migrante con el fin de garantizar el éxito del proceso de registro biométrico y de que la

oferta institucional se descentralice. A pesar de estas potenciales barreras, el número de migrantes que ha finalizado el RUMV es de 1.496.504 personas (Migración Colombia, 2021), lo que equivale a más del 80% de los venezolanos que se encuentran oficialmente en el país.

Uno de los riesgos inherentes al ETPV tiene que ver con la obligatoriedad del Estatuto luego de terminado el actual periodo de gobierno. Como fue emitido a través de un decreto, existe la posibilidad de ser derogado por el siguiente, lo que podría repercutir en la voluntad del sector empresarial frente a los procesos de contratación al dejar en un limbo a la población migrante y su proceso de inclusión laboral dentro de las empresas.

Otro riesgo identificado en algunas entrevistas es la alta discrecionalidad que se le otorga a las autoridades migratorias con el ETPV, específicamente en lo que se refiere a su poder para expulsar, por diferentes causas, a migrantes que se acogen a este, sin que cuenten con una segunda instancia para rebatir dichas decisiones. Las cifras de Migración Colombia exponen que, en los últimos cinco años, las expulsiones han aumentado en un 728%; es decir, de 190 expulsiones en 2015, se pasó a 1.573 en 2020 (Dejusticia, 2021). Esta discrecionalidad puede tener repercusiones en el sector empresarial pues existe el riesgo constante de que el migrante contratado sea expulsado del país, lo cual representa una pérdida en tiempo, formación, mano de obra y recursos para el empleador.

Otras entrevistas señalan que, si bien el ETPV puede ser una medida que promueva la regularización, sigue existiendo la migración masiva. Hay y habrá gente que entró con posterioridad a la fecha establecida para que las personas puedan ser cobijadas con la norma; en la práctica, eso significa que habrá un bloque de personas que permanecerá con situación irregular migratoria.

Un punto en el que varios entrevistados coincidieron es que, si bien el Estatuto es una medida planeada y promovida por el Gobierno, su implementación requiere de la voluntad y articulación de diversos sec-

tores sociales para participar en este proceso de inclusión económica. Entre ellos el sector empresarial. Sin embargo, para que todos los sectores sociales participen, es necesario generar procesos pedagógicos masivos acerca de la nueva normatividad con el fin de que los migrantes, empresarios, comunidad de acogida y funcionarios públicos puedan hacer un uso adecuado de ella y garantizar el cumplimiento de los derechos de la población migrante en el país.

Normatividad jurídico-laboral

Otro hallazgo relevante es que, además de la normativa sobre la población migrante venezolana —específicamente el ETPV— existen otras reglas de juego que afectan directamente los procesos de inclusión económica de la población migrante. Tal es el caso de las normas jurídico-laborales colombianas, que difieren de aquellas presentes en Venezuela y que, según los hallazgos de las entrevistas, pueden representar un reto para la población migrante. Algunos líderes de organizaciones de la sociedad civil señalan que los tipos de contrato difieren de un país a otro, así como el nivel de proteccionismo estatal frente al trabajador. Aunque esto en sí mismo no constituye una barrera, es importante generar procesos de pedagogía frente a la legislación laboral del país enfocados en la población migrante, con el fin de garantizar su entendimiento.

Ahora bien, es importante destacar que en las entrevistas se puede vislumbrar una tensión respecto a la flexibilidad laboral en Colombia. Por un lado, se admite que puede representar un reto en materia de adaptabilidad de la población migrante venezolana, pues establece dinámicas laborales distintas a las del vecino país, especialmente en lo relacionado a tipos de contratos y seguridad social. Por otro, se sugiere que dicha flexibilidad es la que termina facilitando la inserción de la población migrante en el mercado laboral, formal o informal. Es decir, representa un reto y al mismo tiempo una ventaja.

Otro hallazgo que fue repetitivo en las entrevistas tiene que ver con la importancia de diseñar, implementar y hacer seguimiento a las políticas públicas en el ámbito local, contando con la participación de población migrante venezolana en todas las etapas. Además, se reconoce el aumento en número de organizaciones de la sociedad civil de base migrante que tienen la capacidad de convocatoria y vocería de los intereses y las agendas de esta población, y que podrían ser aliados estratégicos en estos procesos de consulta y cocreación.

Al hablar de reglas de juego en clave del fenómeno migratorio, se percibe una tensión entre la existencia de políticas públicas destinadas exclusivamente para la población migrante o aquellas que contemplan a la población migrante como parte de un todo. Al respecto, las opiniones tienden a inclinarse por la segunda opción, teniendo en cuenta que las necesidades de la población migrante coinciden con las de la población colombiana más vulnerable. Generar políticas públicas diferenciadas, en muchos casos, podría acarrear una competencia indeseada por recursos y mayores niveles de xenofobia.

Lo nacional, lo departamental y lo municipal

Uno de los retos más grandes en cuanto a la implementación de políticas migratorias, tiene que ver con la descentralización y apropiación de dichas políticas en los diferentes niveles administrativos en los que se divide el territorio nacional. Para analizar dicho reto, este apartado se propone exponer la percepción del empresariado frente a las acciones que la institucionalidad ha emprendido en pro de la población migrante en todos los niveles territoriales, así como los principales retos que enfrenta en el nivel local y nacional.

Al indagar por la respuesta del Gobierno Nacional ante el fenómeno migratorio venezolano, un 58% de los encuestados piensa que este ha facilitado el ingreso de los migrantes en el país, mientras un 53% que se ha

creado una institucionalidad y se han destinado recursos como respuesta al fenómeno. Las opciones relacionadas con inclusión socioeconómica se encuentran en tercer y cuarto lugar, elegidas por el 44% y 43%. A pesar de estos esfuerzos, solo cuatro de cada 10 encuestados expresaron que el Gobierno ha prevenido la estigmatización y la xenofobia.

TABLA 6.
VALORACIONES SOBRE LA RESPUESTA DEL GOBIERNO NACIONAL ANTE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

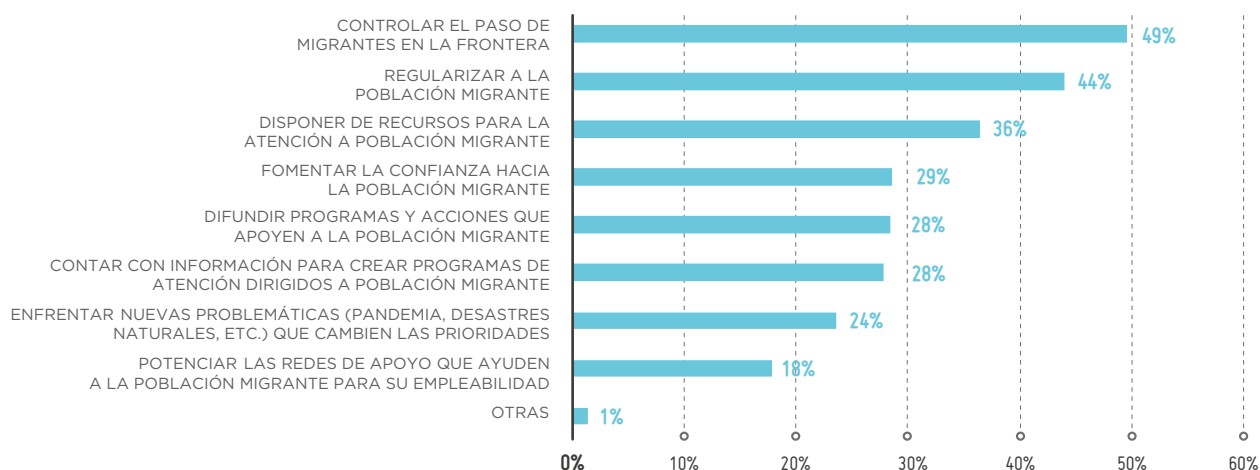
| | |
|---|-----|
| Ha facilitado el ingreso de los migrantes en el país | 58% |
| Ha creado instituciones públicas y ha destinado recursos para la atención de los migrantes | 53% |
| Ha promovido el establecimiento de redes de apoyo para ayudar a los migrantes en su empleabilidad | 44% |
| Ha incentivado la generación de oportunidades de empleo legales y formales para los migrantes | 43% |
| Ha definido mecanismos de regularización migratoria que permiten la integración socioeconómica de migrantes venezolanos | 43% |
| Ha promovido la prevención de la estigmatización y la xenofobia | 39% |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

Con respecto a las acciones pendientes —los desafíos que tiene el Gobierno nacional— los encuestados consideran que debería controlar el paso de migrantes en las fronteras (49%), lo cual corresponde con la idea de que ha permitido el ingreso masivo. Además, consideran relevante regularizar a la población y disponer de recursos para su atención (44% y 36%, respectivamente).

GRÁFICA 12.

VALORACIONES SOBRE LOS RETOS DEL GOBIERNO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

A nivel nacional existen diversas entidades con competencias en la gestión migratoria en el país. Sin embargo, en las entrevistas se manifestó de manera recurrente una percepción de confusión sobre las funciones que tiene cada entidad. También se destaca el reto enorme que supone aterrizar el ETPV hacia medidas concretas a nivel local, en especial con el tema presupuestal y de competencia y capacidades técnicas. Al respecto, los entrevistados —especialmente aquellos pertenecientes a entes territoriales y centros de pensamiento— señalaron que a nivel nacional existe un reto de diversificación de fuentes de financiación, pues la mayoría están volcadas a la cooperación internacional. Solo para hacerse a una idea, durante 2020 el Gobierno recibió 290 millones de dólares por parte de la comunidad internacional para atender esta crisis (El Tiempo, 2021). Sin embargo, es necesario también tener en cuenta que el fenómeno migratorio es una situación excepcional para el país, por lo que es apenas entendible la necesidad del Gobierno Nacional de apelar a la solidaridad y corresponsabilidad con el sistema internacional.

En este frente también se han percibido dificultades entre las entidades locales y las organizaciones internacionales, que terminan duplicando las ayudas por falta de coordinación y seguimiento de sus acciones. Algu-

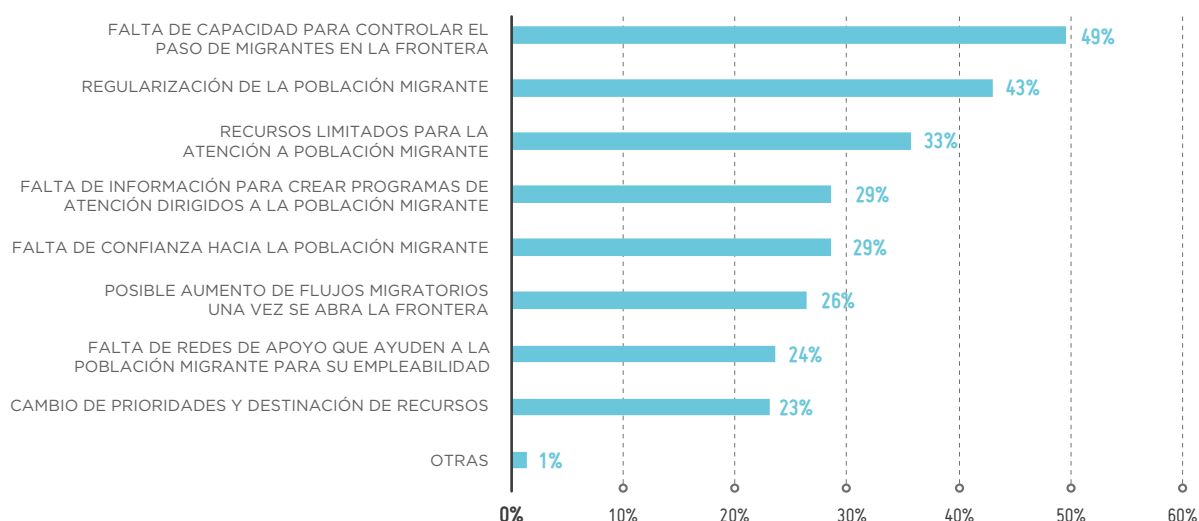
nas sugerencias de los entrevistados se enfocan en centrar los recursos de cooperación internacional en el fortalecimiento e instalación de capacidades en los municipios, para robustecer su capacidad de respuesta frente al fenómeno migratorio.

Desde la FIP consideramos que, si bien esta es una acción necesaria para focalizar de mejor manera los recursos para atender el fenómeno migratorio, también lo es fortalecer los procesos de articulación y diálogo que permitan al Gobierno Nacional conocer las necesidades de los municipios en esta materia. De esta manera, se podrá dar respuesta a los rezagos técnicos, presupuestales y de gestión que puedan estar presentes.

Esta dificultad también es señalada por los empresarios encuestados, quienes consideran que el tercer reto para los gobiernos locales tiene que ver, precisamente, con la existencia de recursos limitados para atender a la población migrante (33%), después de otros como la falta de capacidad para controlar el paso de migrantes en la frontera (49%), y la regularización de la población migrante (43%). Esta situación relacionada con los recursos conlleva, según los hallazgos de las entrevistas, a que exista un nivel de articulación más alto entre el Gobierno Nacional y la cooperación internacional que aquel que debería existir entre las entidades descentralizadas territorialmente y el nivel nacional.

GRÁFICA 13.

VALORACIONES SOBRE LOS RETOS DEL GOBIERNO LOCAL PARA LA ATENCIÓN DE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

A nivel departamental y municipal las entrevistas señalan que existe un reto en materia de abordaje de la política pública: el ETPV está pensado y diseñado desde la dimensión nacional, pero su implementación se presenta en los niveles departamental y municipal, y no existen aún políticas públicas migratorias locales. No obstante, las entrevistas permiten identificar que algunos municipios vienen adelantando iniciativas para establecer puntos de información y espacios de formación, capacitación y promoción del talento humano en pro de la integración de población migrante venezolana dentro de sus territorios.

Ahora bien, esta situación no es una constante en todos los municipios del país. Por el contrario, existe una marcada brecha entre aquellos que vienen adelantando iniciativas de integración e inclusión económica, y otros en los que el tema migratorio no está priorizado en la agenda pública y mucho menos contemplado en los planes de desarrollo u otros instrumentos de política. La presencia de organismos que apoyan estas labores de atención se encuentra concentrada en las ciudades que presentan mayor cantidad de migrantes, dejando de lado a otros municipios que también tienen dificultades de atención a dicha población.

Finalmente, tanto las entrevistas como la encuesta coinciden en posicionar la falta de información por parte de los gobiernos locales (29%) como uno de los principales retos para que la política nacional pueda aplicarse y aterrizar correctamente en los territorios. Dotar de información y capacitar a los funcionarios públicos a nivel local se constituye como uno de los retos no solo para la implementación del estatuto, sino para el proceso de integración en el plano local.

Tanto las entrevistas como la encuesta coinciden en posicionar la falta de información por parte de los gobiernos locales (29%) como uno de los principales retos para que la política nacional pueda aplicarse y aterrizar correctamente en los territorios.

2.4. Confianza: ¿por qué es importante humanizar la integración y acercar las normas?

Del total de encuestados, el 48% confía o siente mucha confianza en la población migrante, mientras que el 52% no confía o confía muy poco en ellos.

Hasta este punto del análisis se ha evidenciado que la inclusión económica de población migrante en el país constituye una tarea que involucra a diversos sectores y que requiere de reglas del juego claras y procesos de articulación entre aquellos que tienen capacidad de incidencia en el proceso. Sin embargo, desde la FIP entendemos la inclusión económica como un proceso holístico que requiere no solo de condiciones materiales, sino también relacionales.

Es aquí en donde la confianza toma una relevancia significativa en el análisis pues se reconoce que la migración en el país —particularmente en los últimos tres años— ha estado mediada por la exacerbación de estereotipos e imaginarios, e incluso dinámicas estigmatizantes y xenofóbicas.

La confianza como valor colectivo ha sido ampliamente analizada por la FIP en procesos de transformación de relaciones a nivel territorial. Allí, los sectores estratégicos —incluido el empresarial— tienen relaciones tensionantes que se basan en falsos imaginarios y que impiden la articulación y la acción colectiva, llegando incluso a afectar las posibilidades de impulso del desarrollo y la construcción de paz.

Al igual que buena parte del mundo, la sociedad colombiana enfrenta desafíos enormes en cuanto a la confianza. Solo para hacerse a una idea, de acuerdo con el Barómetro de la Reconciliación del Acdi/Voca y USAID, en el país solo el 27% de los colombianos manifiestan confiar en su vecino, mientras que mediciones

de la FIP indican que la confianza en el sector empresarial tiende a ser entre 5 y 10 puntos porcentuales menor a la que se tiene en las comunidades. Esto se puede explicar en nuestra manera de relacionarnos como sociedad, que en muchos casos ha sido afectada por el conflicto armado y la ausencia de espacios de interacción y diálogo entre diversos sectores.

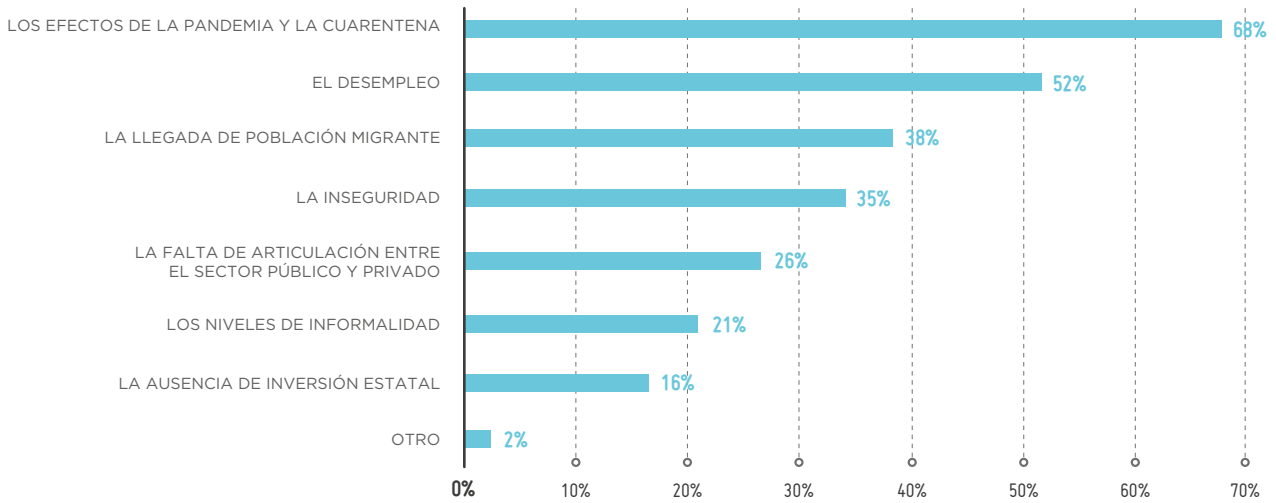
Esto naturalmente tiene una incidencia sobre el fenómeno migratorio, ya que se percibe a los migrantes como “los otros” con los cuales no se establecen relaciones ni identidades comunes. A ello se suma la desinformación, lo que termina generando narrativas excluyentes a las cuales, muchas veces, no es ajeno el sector empresarial. Para efectos de este estudio hemos analizado la confianza desde dos perspectivas: la percepción que se tiene de los migrantes y la percepción que existe desde el sector empresarial sobre las normas emitidas para gestionar el fenómeno.

¿Cuál es la percepción del empresariado frente al fenómeno migratorio?

Para el sector empresarial, los principales factores que afectan la situación económica actual son los efectos de la pandemia del covid-19 y las cuarentenas estrictas (68%), así como el desempleo (52%) y la llegada de población migrante (38%). Esto permite identificar que los discursos en torno a los flujos migratorios tienen un efecto en la percepción de los empresarios, ya que algunos mensajes han fomentado la idea de que la migración se convierte en un efecto negativo para la economía, donde se aumenta la informalidad y/o se compite por el empleo de la población receptora (Portafolio, 2017; Semana, 2021) (Ver Gráfica 14).

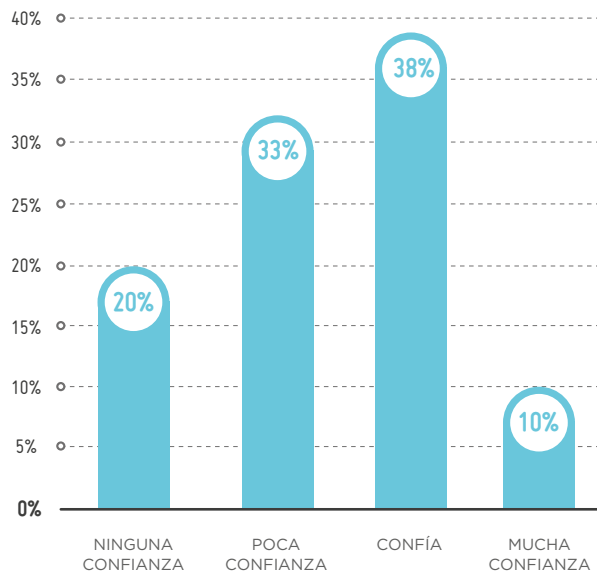
Cuando se indagó por los niveles de confianza del sector empresarial frente a la población migrante, encontramos que el 48% de los encuestados confía o siente mucha confianza, mientras que el 52% no confía o confía muy poco en los migrantes (Ver Gráfica 15).

GRÁFICA 14.
FACTORES QUE AFECTAN LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL EN LAS CIUDADES PRIORIZADAS



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

GRÁFICA 15.
CONFIANZA DE LAS EMPRESAS, EN SIETE CIUDADES, HACIA LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

También se les preguntó cuáles son las poblaciones que suponen un desafío mayor para la reactivación económica. La tabla 7 evidencia que hay una perspectiva asociada a que encabezan la lista las más vulnerables

o con mayores niveles de estigmatización. En el imaginario de los empresarios, los migrantes se encuentran en el mismo nivel de los excombatientes y pospensionados.

Incluso, cuatro de cada 10 personas consideran como un reto a la población víctima del conflicto. Eso implica que, en Colombia, poblaciones que requieren especial atención y acompañamiento son percibidas como “problemas” en aspectos económicos y sociales, y puede incidir en sus procesos de inclusión y superación de la vulnerabilidad.

Al abordar las fuentes que pueden influenciar el discurso y la postura empresarial frente al fenómeno migratorio, las entrevistas coinciden en señalar el discurso institucional como el más influyente para el sector. Eso sin desconocer, por supuesto, que el sector empresarial está conformado por individuos que tienen sus propios sesgos y posturas. Además, se reconoce que los discursos cotidianos también tienen un margen de influencia en la construcción de percepciones en los empresarios, aunque en menor medida. Para los entrevistados, el discurso xenófobo institucional no solo influye en la percepción del sector empresarial, sino directamente en el mercado laboral de la población, lo que termina condicionando los medios de vida de los migrantes.

TABLA 7.
POBLACIONES QUE REPRESENTAN UN DESAFÍO
O UNA OPORTUNIDAD PARA LA REACTIVACIÓN
ECONÓMICA EN LAS CIUDADES PRIORIZADAS

| SECTOR POBLACIONAL | DESAFÍO | OPORTUNIDAD |
|------------------------|---------|-------------|
| MIGRANTES | 60% | 40% |
| EXCOMBATIENTES | 60% | 40% |
| VÍCTIMAS DEL CONFLICTO | 39% | 61% |
| POBLACIÓN POSPENADA | 57% | 43% |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

A esto se suma que algunas instituciones promueven la migración y la integración como una oportunidad de crecimiento, pero, al mismo tiempo, emiten discursos xenófobos por medio de declaraciones públicas o una excesiva focalización en noticias que alimentan los estereotipos frente a esta población, como los de la inseguridad y/o la influencia del asistencialismo estatal en su cultura laboral.

Un hallazgo relevante respecto a los prejuicios y estereotipos del sector empresarial hacia la población migrante, radica en la predominancia del referente a la seguridad por encima el desplazamiento de mano de obra. Al respecto, en sus estudios sobre seguridad ciudadana y migración (FIP, 2018; 2019), la FIP ha demostrado que no hay una relación significativa entre migración y criminalidad y que, contrario a lo que suele pensarse, la victimización hacia los ciudadanos venezolanos continúa en aumento.

Ahora bien, las entrevistas —especialmente aquellas realizadas a representantes de centros de pensamiento— permiten identificar que el imaginario sobre la migración como forma de desplazamiento de mano

de obra local está mucho más presente en el sector informal de la economía que en el formal. No existen cifras que comprueben que los migrantes hayan reemplazado a los colombianos en los empleos o que las tasas de desempleo aumentaron a causa de la migración. No obstante, sí las hay frente a la informalidad de los migrantes venezolanos en el país, que para febrero de 2020 rondaba alrededor del 75% (Portafolio, 2020).

Otro hallazgo relevante para el análisis radica en la posibilidad de distinguir los niveles de confianza del empresariado, de acuerdo con el tamaño de su empresa y el sector económico. Algunos entrevistados señalan que los empresarios de grandes organizaciones y con uso intensivo de mano de obra (por ejemplo, en el sector de la construcción), suelen confiar más en la población migrante que aquellos más pequeños que se mueven en la informalidad (por ejemplo, los que tienen puestos de comida ambulante). Si bien no existen cifras dentro de la encuesta que aborden este tema, resulta pertinente proponer este tipo de análisis para vislumbrar elementos diferenciales que tiene el desarrollo de la inclusión económica dentro de las empresas.

Finalmente, el estudio permite corroborar una premisa de trabajo de la FIP: el discurso del sector empresarial también se configura alrededor de las experiencias de sus pares. En este sentido, aunque la FIP se ha encargado de visibilizar experiencias de éxito en materia de contratación, este es un camino largo que exige un compromiso de diferentes sectores por abrir espacios de diálogo, conocimiento mutuo y trabajo conjunto. Todos ellos elementos esenciales para la transformación de relaciones y el incremento de los niveles de confianza.

Además, desde la FIP reconocemos la capacidad que tiene el sector empresarial para posicionar el tema migratorio dentro de la agenda pública apoyándose en su capacidad de influencia y liderazgo, lo que responde a las expectativas de la ciudadanía. Según el Barómetro de la Confianza de Edelman, para 2021 el 93% de los colombianos esperan que los CEO se pronuncien

públicamente sobre desafíos que atraviesa el país (Portafolio, 2021), entre los que se encuentra el fenómeno migratorio venezolano.

Confianza desde la norma

La FIP ha apostado por entender cuál es el papel que juega la confianza en la complejidad de un proceso de inclusión económica, que no solo involucra diversos elementos (información, legislación, transformación de relaciones), sino también a múltiples actores. La Fundación ha postulado que la confianza es un elemento necesario para desarrollar procesos de inclusión exitosos, y que puede incrementarse en el sector empresarial por medio de la difusión de información verídica y la generación de espacios de diálogo y cooperación (Suárez y Medina, 2020).

Dicha aproximación no dista de los hallazgos recogidos en este estudio, donde se estableció que, si bien la confianza no es el principal factor que incide en los procesos de contratación de población migrante, su estudio es relevante pues existen niveles de desconfianza por parte del sector empresarial (52%) que pueden dificultar la garantía de óptimas condiciones relacionales dentro del proceso de inclusión económica. Eso deja como resultado un proceso de inclusión incompleto.

El estudio permite también establecer que, al hablar de confianza y sector empresarial en clave del fenómeno migratorio venezolano, no solo se está analizando su comportamiento frente a los migrantes. En realidad, la confianza del sector empresarial también se ve afectada por su percepción frente a las medidas tomadas por el Gobierno y que les afectan directamente, como el caso del ETPV. Si el empresariado colombiano confía en la legislación que involucra a la población migrante, los procesos de contratación e integración de migrantes se desarrollarían con mayor éxito.

Aunque el Estatuto constituye la consolidación de diversos intentos previos por regular a la población migrante en el país, solo el 7% de los empresarios encuestados manifestó conocerlo. Este desconocimiento representa una fuerte barrera para un proceso de integración exitosa, pero no es la única que deriva del Estatuto.

Pese a reconocer la importancia del ETPV, no se puede desconocer que la constante emisión de nuevos permisos, así como la baja sensibilización y pedagogía al sector empresarial frente a estos documentos, generaron para los entrevistados cierta desconfianza desde el sector, sobre todo por el hecho de no poder comprobar de manera pragmática la autenticidad de un documento y tener que adecuar constantemente sus formatos de contratación, dados los constantes cambios en la normativa. Eso genera incertidumbre y se traduce en abstenerse de involucrarse en procesos de contratación.

Aunque el ETPV constituye la consolidación de diversos intentos previos por regular a la población migrante en el país, solo el 7% de los empresarios encuestados manifestó conocerlo. Este desconocimiento representa una fuerte barrera para un proceso de integración exitosa

Sin embargo, sí se reconoce que el estatuto tiene en cuenta este tema ya que es un documento con una vigencia mínima de diez años. Durante ese periodo no se emitirán documentos complementarios, pues todos los permisos quedarán abreviados en el PPT, y se superará así la barrera identificada por el sector empresarial respecto a la emisión de múltiples permisos con vigencias distintas. Además, el PPT representa un primer esfuerzo por caracterizar a la población migrante venezolana por medio de una encuesta socioeconómica y un registro biométrico, medidas que resultan beneficiosas para el sector empresarial pues pueden contar con un historial y una identificación previa de los migrantes que desea contratar. Finalmente, las características físicas del PPT dificultan su falsificación y facilitan los procesos de corroboración de autenticidad por parte de las empresas.

En definitiva, los esfuerzos por aumentar los niveles de confianza del sector empresarial frente a la inclusión económica de población migrante venezolana en sus organizaciones deben concentrarse en dos esfuerzos simultáneos. Por un lado, es necesario fomentar espacios de encuentro y trabajo conjunto entre la población migrante y el sector empresarial, desmontando prejuicios y estereotipos que pueden derivar en discursos xenófobos alimentados por declaraciones institucionales y prejuicios que imposibilitan procesos exitosos de inclusión económica e integración. Por otro, se debe apostar por procesos informativos y pedagógicos para el sector empresarial de cara a la implementación del ETPV. En la experiencia de la FIP, la información y su apropiación juegan un papel determinante al momento de incrementar los niveles de confianza del empresariado frente a las medidas institucionales de regularización.

Los esfuerzos por aumentar la confianza del sector empresarial frente a la inclusión económica de migrantes en sus organizaciones, deben concentrarse en fomentar espacios de trabajo conjunto y apostar por procesos pedagógicos para el sector empresarial de cara a la implementación del ETPV

2.5. El asunto es no generalizar: ¿cuál es el papel del contexto en la inclusión económica de migrantes?

Es imposible desligar la informalidad del proceso de inclusión económica de los migrantes venezolanos, tanto en la empleabilidad como en la creación de negocios.

Es necesario analizar y evaluar los potenciales de acogida en ciertas ciudades y municipios del país frente a los migrantes teniendo en cuenta, entre otros factores, su actividad económica y su experiencia previa en procesos de inclusión.

La última variable que se definió como posible influenciadora en la disposición de los empresarios a contratar migrantes venezolanos es el contexto, principalmente el económico. Como se mencionó, el contexto se entiende como las características y atributos particulares que presenta cada municipio, entre las cuales se encuentran el valor agregado, la tasa de desempleo y el índice de competitividad, entre otros.

Para evaluar la percepción de los empresarios del contexto de su ciudad, se les preguntó cómo creían que estaba la situación económica con respecto al año anterior. Según los resultados, existe un panorama de

esperanza frente al contexto económico; sin embargo, al valorar la posición de las empresas en relación con la ciudad o el país, ven mayores dificultades en su entorno que sobre ellas mismas.

La percepción económica de las empresas frente al presente es positiva: solo el 26% consideran que se sienten peor o mucho peor que hace un año. Frente al futuro tienen un nivel alto de esperanza, ya que el 67% cree que la situación económica de la empresa mejorará. Al compararse directamente con la situación económica de la ciudad, el 45% percibe que se encuentran igual, y un 37% mejor.

Por otra parte, las valoraciones frente al contexto económico de las ciudades son diferentes: para el 51%, las condiciones han empeorado con respecto al año anterior, pero perciben que esta situación mejorará en el futuro en la misma proporción (51%).

En relación con la percepción sobre el deterioro de la economía en el país, las valoraciones no se diferencian de las de las ciudades (52%). Sin embargo, frente al futuro, se observa que el panorama de mejora se encuentra seis puntos porcentuales por debajo en relación con las ciudades y 31 puntos porcentuales en relación con las propias empresas. Esto evidencia que existe una percepción de pesimismo con respecto a la situación económica del país y que, en el imaginario de los empresarios, oportunidades como los beneficios que puede traer la migración integrada al país no están notablemente presentes.

TABLA 8.
PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS SOBRE EL CONTEXTO ECONÓMICO ACTUAL Y DE FUTURO, EN SIETE CIUDADES DE COLOMBIA

| | EMPRESA PRESENTE | EMPRESA FUTURO | CIUDAD PRESENTE | CIUDAD FUTURO | PAÍS PRESENTE | PAÍS FUTURO | EMPRESA VS CIUDAD |
|-------------|------------------|----------------|-----------------|---------------|---------------|-------------|-------------------|
| MUCHO MEJOR | 8% | 24% | 7% | 11% | 3% | 9% | 6% |
| MEJOR | 31% | 43% | 17% | 40% | 20% | 37% | 31% |

| | | | | | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| IGUAL | 34% | 17% | 24% | 30% | 25% | 30% | 45% |
| PEOR | 22% | 14% | 41% | 14% | 39% | 18% | 15% |
| MUCHO PEOR | 4% | 2% | 10% | 5% | 13% | 6% | 4% |

Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana (FIP, 2021)

La informalidad

Aunque al inicio de la investigación se presumía que factores como la situación económica de las ciudades tenía una gran influencia en la contratación de migrantes, el elemento que resaltó por encima de todos los condicionantes de contexto fue la informalidad. Así, uno de los grandes hallazgos obtenidos con esta investigación es que la inclusión socioeconómica de migrantes se ve altamente influenciada por las dinámicas de informalidad tan marcadas en los circuitos económicos del país.

Colombia históricamente ha sido un país con altas tasas de informalidad y los migrantes no escapan a estas lógicas. Según cifras del DANE, para el año 2000, el porcentaje de informalidad en el país era de 48,5%, manteniéndose estable en 2005, subiendo a 51,3% en 2010 y descendiendo a 49,7% en 2015 (Vásquez y Agudelo, 2021). Actualmente, para el trimestre de junio a agosto de 2021, la proporción de empleados informales en 23 ciudades y áreas metropolitanas fue de 47,7% (DANE, 2021b), siendo menor a la de los años mencionados, anteriores al fenómeno migratorio venezolano lo que podría dar luces sobre la poca o nula incidencia que tiene la población migrante en esta tasa.

Al vincularse a empleos u ocupaciones informales, el migrante venezolano se enfrenta al pago por horas, a la falta de seguridad social y, en algunas ocasiones, a situaciones de explotación laboral en las que trabaja jornadas más largas o recibe un salario menor al que se le paga a trabajadores colombianos, ya que no cuenta con la protección de un contrato o de garantías laborales.

Sin embargo, para algunos entrevistados del sector académico, el punto de equilibrio de las relaciones laborales se da en la informalidad, pues tanto el empleador como el empleado migrante se benefician de esa situación. Por un lado, el migrante puede acceder al sistema de salud por medio del régimen subsidiado, lo que hace que no exista un incentivo en cotizar para salud descontando de su propio salario; y por el otro, el empleador está encontrando mano de obra por debajo del precio del mercado formal e incluso más barata que en la informalidad. Esto de ninguna manera significa que esta opción sea la idónea en materia de protección de derechos y movilidad social.

Como se mencionó en anteriores apartados, la informalidad también se refleja a la hora de crear negocios en Colombia. Incluso para los nacionales, según entrevistados de organizaciones que adelantan temas de apoyo a emprendimientos, la formalización no es un punto de partida sino de llegada por la alta carga tributaria que acarrea; a ella solo pueden acceder los migrantes que llegan al país con grandes sumas de capital. Además, muchos negocios creados por migrantes se crean por necesidad de subsistencia.

No obstante, para algunos migrantes, un incentivo para la formalización es el poder acceder a servicios financieros en el futuro. Así, algunas de las soluciones planteadas en este tema son el reconocimiento de la informalidad como un fenómeno distinto a la ilegalidad, el acompañamiento a los negocios de subsistencia hasta que alcancen un equilibrio de caja y tengan capacidad de ahorro para empezar a invertir y convertirse en una microempresa. Vale la pena mencionar que este

tipo de solución no es viable para todos los migrantes, puesto que factores como la aversión al riesgo condicionan el éxito que puedan tener estas iniciativas.

En conclusión, la informalidad es uno de los grandes condicionantes para la inclusión socioeconómica de migrantes y venezolanos en el país. Es una alternativa para aquellos que no cuentan con los requisitos para ingresar al mercado laboral formal, pues les permite comenzar a generar ingresos de manera más inmediata. Además, como se refleja en las cifras, la informalidad, en vez de ser la excepción, es la norma en la economía colombiana. Intuir que los migrantes venezolanos pueden ingresar al mercado laboral formal de manera efectiva significa perder de vista el funcionamiento de las dinámicas económicas colombianas.

Esto también pone al fenómeno migratorio en Colombia como un caso atípico toda vez que los migrantes pueden encontrar condiciones jurídicas inexistentes en otros países de la región (ETPV) pero en circuitos económicos precarios lo que nos pone de frente a la pregunta de cómo entender la inclusión económica exitosa en contextos de esta naturaleza.

Otros condicionantes del contexto

De acuerdo con las entrevistas, las grandes ciudades como Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali cuentan con un fuerte tejido comercial, industrial y financiero que les permite absorber mejor a población migrante. Así lo ha realizado con otro tipo de poblaciones, como víctimas del conflicto y excombatientes. Además, ciudades como Bucaramanga presentan una tendencia al envejecimiento de su población, lo que hace que se presente una demanda de personas jóvenes que puedan compensar y ocupar los puestos de trabajo que no pueden desempeñar las personas mayores.

Según algunos representantes de entidades públicas locales entrevistados, hay ciudades que cuentan con una vocación para ciertas actividades económicas en las que los migrantes pueden vincularse más fácil-

mente: Medellín y su apuesta por la generación de valor agregado a partir de las tecnologías 4.0; Cali, con las potencialidades de su industria turística y gastronómica; y Bucaramanga, con el sector servicios. En el sector agrícola también se presenta una demanda de mano de obra para recoger las cosechas, siendo los cultivos de cafés y flores algunos de los mencionados por los entrevistados.

La percepción de ciertos entrevistados de organizaciones que han trabajado en temas económicos con migrantes, es que ellos se asientan principalmente en los centros urbanos más que en la ruralidad. Por lo general, los migrantes que lo hacen en zonas rurales ya han vivido en el campo y tienen experiencia para realizar actividades como jornaleros o cuentan con familiares que los acogen.

En conclusión, existen distintos condicionantes del contexto que pueden tener influencia en la integración e inclusión de migrantes venezolanos en el país, y que varían de ciudad en ciudad. El éxito de estos procesos consiste en tener en cuenta las potencialidades que ofrece cada territorio y generar estrategias de inclusión e integración aprovechando estos factores contextuales.

CONCLUSIONES

03



3. Conclusiones

Es importante insistir en que el proceso de inclusión económica de la población migrante de Venezuela debe ser entendido desde la corresponsabilidad. No es competencia exclusiva de uno u otro actor, sino que su éxito será el producto de la efectiva articulación de intereses y armonización de agendas de sectores estratégicos. Esto significa que, para generar los cambios requeridos, la promoción de la acción colectiva será indispensable.

Es claro entonces el potencial del sector empresarial, no solo por su capacidad de generar oportunidades económicas, sino por su liderazgo y movilización. Este puede incidir en la construcción de nuevas agendas y narrativas que reconozcan a la migración como una oportunidad con réditos tangibles en lo económico, social y cultural.

Por otra parte, es importante reconocer aquellos sectores con capacidad de acción en los procesos de integración, así como identificar y caracterizar los factores institucionales, relacionales y territoriales que pueden incidir en dicho proceso. Eso significa que la integración debe ser vista de manera sistémica, en donde los factores y sectores son interdependientes.

01. No todos los migrantes ni los empresarios son los mismos

El desarrollo de este documento permite destacar la importancia de tener en cuenta, dentro de las reflexiones en torno a la inclusión, que tanto la población migrante como lo que comúnmente se denomina “*sector empresarial*” en términos genéricos, no son homogéneos.

Con el objetivo de aterrizar los planes de trabajo y generar políticas públicas pertinentes y efectivas, no se puede perder de vista que existen diferentes grupos dentro de la población migrante, especialmente en lo que respecta al estatus migratorio, el nivel educativo, el género y el grupo etario, entre otros.

Además, las generalizaciones tienden a poner al migrante como un desafío —incluso un riesgo— o alguien que no está en condiciones de aportar al país. Esto desconoce el aporte real que realizan desde hace años muchos de los migrantes que viven en Colombia. Muestra de ello es el alto nivel de capital invertido por empresas de origen venezolano en el país, en donde además se genera empleo. Otro ejemplo está en el caso del sector petrolero en Colombia, que con la llegada de profesionales experimentados provenientes de Venezuela, llevaron a un nuevo nivel a esta industria en el país.

Resulta pertinente entender al sector empresarial como un actor heterogéneo constituido por empresas de diferentes tamaños (la gran mayoría Mypime), y sectores que operan en diversos contextos diferenciados. Todo esto se traduce en que las empresas tienen distintos incentivos y niveles de entrada y aproximación a los procesos de inclusión de la población migrante, algo que no puede ser subestimado en los análisis.

02. ¿Cuáles son las principales barreras para la contratación de migrantes según los empresarios?

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el sector empresarial asegura que la principal barrera para la contratación de población migrante es la dificultad de los migrantes para contar con la documentación requerida (tanto de los documentos que regularizan su estatus migratorio como de los que certifican su nivel educativo y su experiencia laboral).

Cómo se mencionó, el hecho de que solo dos de cada 10 migrantes tengan resuelta su situación migratoria, tiene un impacto directo en la posibilidad de acceder a empleos formales. A esto se suma la complejidad normativa del país en materia migratoria, que termina por desincentivar los procesos de con-

tratación al hacerlos muy costosos administrativa y operativamente. Este factor puede ayudar a explicar que, en los cargos más altos, la contratación de colombianos retornados sea mucho mayor a la de migrantes venezolanos, pues existe una mayor cantidad de requisitos legales para contratar a estos últimos.

El ETPV aparece como una esperanzadora solución frente al proceso de regularización masiva. Sin embargo, no son menores los retos que este instrumento de política enfrenta: si no es difundido de manera apropiada por parte de las autoridades ni del sector empresarial en sus procedimientos y políticas de contratación, los niveles de inclusión quizás no se eleven al nivel requerido. Este es uno de los elementos más recurrentes en la tradición de la política pública colombiana, que muchas veces se agota en la expedición de normas. Sin embargo, el proceso de implementación de las normas pone de frente al país con su propia realidad: la poca capacidad institucional, los bajos niveles de articulación, escasos recursos y la poca difusión, solo por mencionar algunos elementos.

La barrera de la homologación de títulos y la acreditación de experiencia es un obstáculo más fuerte en cuanto más alto sea el cargo al que el migrante aspire, y más grande sea la empresa a la que busque incorporarse. Esto termina generando la subutilización de perfiles profesionales capacitados que optan por oficios con niveles más bajos de exigencia documental y la potencial pérdida de capital humano para el mercado laboral colombiano.

A estas barreras se suman, también, los estereotipos y prejuicios negativos frente a la población migrante en los ambientes laborales. Estas posturas coinciden con hallazgos previos de estudios realizados por la FIP y el Proyecto Migración Venezuela (2021) y otras entidades como la Fundación ANDI (2020).

03. Confianza, una apuesta clave

No hay inclusión sin relacionamiento, ni tampoco relaciones sólidas sin confianza. La confianza es un valor colectivo que, en procesos migratorios, resulta determinante para poder construir relatos comunes trascendiendo el *"ellos y nosotros"*. Los últimos tres años del país han estado marcados por notables y medidas actitudes xenófobas por parte de buena parte de la población, que percibe a los migrantes como fuente de inseguridad y precarización del mercado laboral (formal e informal).

Los imaginarios, prejuicios y estereotipos no condicionan de la misma forma los procesos de contratación que las reglas del juego, pero sí es claro que la percepción del sector empresarial sobre los migrantes está dividida: 48% confía y 52% no lo hace. Por eso, es urgente doblar esfuerzos en procesos encaminados a generar confianza entre los migrantes y sus contextos de acogida, dentro de los cuales se encuentra el sector empresarial. Estos procesos, en la experiencia de la FIP, deben apostar por dinámicas de interacción, diálogo y trabajo conjunto entre migrantes y empresarios para construir agendas comunes y reconocerse más allá de los imaginarios. Además, en procesos acompañados por la FIP, se ha evidenciado que el entorno laboral puede ser una plataforma para invitar a la reflexión y difusión de información sobre la migración.

El presente estudio permite situar la confianza como un elemento clave, al hablar de la relación entre normativa y sector empresarial. En este sentido, es recomendable focalizar esfuerzos en incentivar procesos pedagógicos para el empresariado frente al ETPV. Como se evidenció, su conocimiento aún es muy bajo en este sector y existen algunas percepciones que no son favorables sobre procesos previos de política pública en materia migratoria.

04. ¿Qué significa la integración en contextos como el colombiano?: la paradoja de la informalidad

La economía colombiana es predominantemente informal. Este no es un aspecto menor y podría, en parte, explicar la alta presencia de migrantes venezolanos trabajando y emprendiendo en la informalidad, lo que tiene implicaciones en la forma en que se concibe la inclusión socioeconómica de esta población.

Si bien la formalidad está concebida como un mecanismo de acceso y garantía a derechos, el país tiene unas brechas enormes en este sentido, incluso desde antes de que el flujo migratorio se incrementara. Al analizar los datos y revisar otros estudios, es importante preguntarse dónde debe ponerse el estándar de lo que se entenderá como un proceso de integración exitoso y sostenible en un país como Colombia. No se trata de ninguna manera de promover o justificar prácticas precarizantes, pero sí de dimensionar el reto en sus reales dimensiones.

Esta es una de las razones por las que es necesario incorporar la variable informalidad de manera transversal a los análisis de integración de población migrante, así como a los planes de trabajo y líneas de empleabilidad que se formulen, en donde, además, se deben tener en cuenta las características de cada región y su mercado laboral.

Esto también aplica, la mayoría de las veces, para el tema del emprendimiento. El estudio identificó una ambivalencia frente a los emprendimientos como solución para la inclusión económica de los migrantes: por una parte, existe un potencial para que estos negocios sean reconocidos como una oportunidad real y sostenible para generar recursos por parte de la población migrante; pero, por otra, hay también posturas claras en cuanto a la importancia de tener una lectura crítica frente a este tipo de iniciativas, pues pueden generar situaciones de autoempleo en condiciones precarias al ser, en muchos casos, negocios de supervivencia en la informalidad.

05. El enfoque diferencial debe estar presente en todas las soluciones

Desde el trabajo desarrollado por la FIP, incluido este estudio, siempre hemos destacado la necesidad de contar con procesos que reconozcan las características de grupos vulnerables e históricamente excluidos, como las mujeres y los jóvenes. En el caso de la migración, esta no es la excepción.

El estudio evidenció que existen barreras adicionales tanto para mujeres como para jóvenes migrantes, y que estas cambian según el grupo vulnerable del que se esté hablando. En el caso de las mujeres, el no contar con redes de apoyo, tener que destinar buena parte de su tiempo a labores de cuidado e, incluso, ser sometidas a narrativas estigmatizantes, tiene una incidencia directa en sus posibilidades de acceder a trabajos formales.

Para los jóvenes, su falta de experiencia y su bajo nivel de preparación académica, se constituyen en los principales factores que les implican mayores retos que otros sectores a la hora de buscar empleos. Además, de acuerdo con otros estudios realizados por la FIP, dada la situación de violencia e ilegalidad en algunas regiones del país, los jóvenes son susceptibles de reclutamiento o utilización por parte de estructuras criminales, lo que los aleja aún más de la posibilidad de contar con fuentes sostenibles de generación de ingresos.

06. ¿Todo yo? De los roles y los alcances

Es necesario que el sector empresarial se involucre de manera activa y sostenible en los procesos de mejora de su entorno de operación para impulsar la transformación del territorio, la construcción de paz y la inclusión. Sin embargo, resulta importante preguntarse por el alcance y el rol que tienen las empresas en los procesos de inclusión, sobre todo en regiones

con problemáticas estructurales como la ilegalidad, la pobreza, la falta de infraestructura y de capacidades institucionales, entre otras.

Esta pregunta se acentúa cuando hablamos de empresas pequeñas y medianas que tienen sus propios retos —particularmente en épocas de crisis— y que, si bien son la principal fuente de empleo en las regiones, muchas veces su capacidad de absorción de mano de obra se ve limitada. No se trata aquí de negar responsabilidades que son propias de las empresas y sobre las que cada vez hay más expectativas, pero sí de reflexionar entre lo deseado y lo posible en materia de inclusión. Esto no se traduce en renunciar a los procesos de generación de oportunidades económicas, pero sí en insistir en que esto solo será posible desde la articulación de esfuerzos. Como lo mencionamos, ese es uno de los grandes desafíos para cualquier proceso de transformación en el país.

Tal y como lo sugiere la encuesta, los representantes del sector empresarial están más dispuestos a involucrarse cuando sienten que no están solos, pero debemos insistir en prestar atención al tema de las capacidades reales de las empresas: una cosa es lo que se espera de ellas y otra lo que pueden realmente hacer. Esta diferencia es uno de los puntos de arranque para construir planes coherentes y sensibles a las realidades contextuales.

Además, en muchas de las entrevistas, tanto empresarios como representantes de OSC llamaban la atención sobre la necesidad de generar ofertas equilibradas de inclusión entre migrantes y colombianos, mitigando el riesgo de exacerbar tensiones o generar cierto tipo de competencia entre distintos tipos de vulnerabilidad.

07. Y entonces, ¿qué tanto influye la confianza, las reglas del juego y el contexto en la contratación de migrantes?

Retomando la hipótesis inicial planteada en este estudio, es posible determinar que la percepción del sector empresarial frente a la población migrante, así como la existencia, difusión y apropiación de normativa, el acceso a información y la valoración del contexto, sí son variables fundamentales para que el sector empresarial se involucre y/o lidere procesos de inclusión de población migrante en sus organizaciones.

Si bien cada uno de estos factores tiene un nivel de influencia distinto, son interdependientes e inciden en la posibilidad en la participación del empresariado. Sin embargo, esta participación no debe verse como un capítulo aislado, sino como parte de un sistema y de una serie de interacciones necesarias para que la integración sea sostenible.

La migración es una oportunidad cuya materialización depende de diversos factores de los cuales hemos iniciado su identificación y análisis. El siguiente paso es actuar, recorrer juntos el camino hacia un nuevo relato. Y en esto, las empresas también son fundamentales.



BIBLIOGRAFÍA



04



4. Bibliografía

- ACNUR. (2016).** ¿"Refugiado" o "Migrante"? ¿Cuál es el término correcto? Obtenido de: <https://www.acnur.org/noticias/noticia/2016/7/5b9008e74/refugiado-o-migrante-cual-es-el-termino-correcto.html>
- Andrews, C, Montesquiou, de A., Arévalo, I., et al. (2021).** Informe sobre el estado de la inclusión económica 2021: El potencial para ampliar la escala. Panorama general, Washington, DC, Banco Mundial, doi:10.1596/978-1-4648-1598-0. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento para Organizaciones Intergubernamentales CC BY 3.0 IGO. Obtenido de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34917/211598ovSP.pdf?sequence=27&isAllowed=y>
- Bahar, D. (2021).** Desafíos y oportunidades de la migración venezolana en Colombia. En Fajardo, A. & Vargas, A. (Eds.). (2021). Comunidad Venezuela. Una agenda de investigación y acción local. CODS-IDRC. Obtenido de: https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Briceno-Leon-2/publication/352106801_Democracia_gobernanza_y_sociedad_civil_en_Venezuela/links/60b96c15a6fdcc22ead3c67b/Democracia-gobernanza-y-sociedad-civil-en-Venezuela.pdf#page=220
- Bonilla-Mejía, L. et al. (2020).** The Labor Market of Immigrants and Non-Immigrants Evidence from the Venezuelan Refugee Crisis. Borradores de Economía. No. 1119. Banco de la República. Obtenido de: https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9872/be_1119.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- CIDH (2018)** "Desplazamiento Interno en el Triángulo Norte. Lineamientos para la Formulación de Políticas Públicas." 27 de julio de 2018. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DesplazamientoInterno.pdf>
- Corporación Caribe Afirmativo. (2021).** Desafiar la incertidumbre: fragmentos de vida y trayectorias de personas venezolanas LGTB+ en situación de movilidad humana, en Colombia. Obtenido de: <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2021/10/desafiar-incertidumbre.pdf>
- Cuso International. (2020).** Dinámicas laborales de las mujeres venezolanas en Colombia. Obtenido de: <https://www.r4v.info/es/document/colombia-dinamicas-laborales-de-las-mujeres-migrantes-venezolanas-en-colombia>
- DANE. (2021).** Nota estadística: Población migrante venezolana en Colombia, un panorama con enfoque de género. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/jul-2021-nota-estadistica-poblacion-migrante-venezolana-panorama-con-enfoque-de-genero.pdf>
- Espinel-Rubio, G.A., Mojica-Acevedo, E.C., & Niño-Vega, N.C. (2021).** Narrativas sobre mujeres migrantes venezolanas en un diario en línea de la frontera colombiana. Estudios sobre el Mensaje Periodístico 27 (1), 95-109. <https://dx.doi.org/10.5209/esmp.71471>

- DANE. (2021a).** Mercado laboral de la juventud. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>
- DANE. (2021b).** Empleo informal y seguridad social. Información junio 2021 – agosto 2021. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- De Lucas, Javier (2008).** Sobre integración y multiculturalidad: laberintos semánticos y voluntad política. CEAR, La Situación de los Refugiados en España, Madrid, Entimema, pp. 173-181.
- DeJusticia. (2021).** Expulsiones discrecionales de personas migrantes: la excepción que se convirtió en regla. Obtenido de: <https://www.dejusticia.org/expulsiones-discrecionales-de-personas-migrantes-la-excepcion-que-se-convirtio-en-regla/>
- Farné, S. y Sanín, C. (2020).** Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019. Cuadernos de trabajo 18. Universidad Externado de Colombia. Obtenido de: <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/04/Cuaderno-de-Trabajo-18-OMTSS-2.pdf>
- Edelman Trust Barometer (2021)** Colombia. Tomado de <https://www.edelman.lat/estudios/edelman-trust-barometer-2021-colombia>
- El Tiempo. (5 de marzo de 2021).** Colombia pide a países aportar más recursos para migrantes venezolanos. Obtenido de: <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/colombia-pide-a-paises-aportar-mas-recursos-para-migrantes-571382>
- Fundación Ideas para la Paz. (2018).** Seguridad ciudadana y migración venezolana. Análisis exploratorio. Obtenido de: <https://ideaspaz.org/media/website/migracion-final.pdf>
- Fundación Ideas para la Paz y Proyecto Migración Venezuela. (2021).** Especial Integrados. ¿Cómo va la integración económica de la población migrante y refugiada en Colombia? Obtenido de: https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1626215842_informe_integracion2021pdf
- FundaRedes. (2018).** #Boletín10 – Migrantes venezolanos son reclutados por grupos armados en la frontera colombo – venezolana. Obtenido de: <https://www.fundaredes.org/2018/12/17/boletin-010-migrantes-venezolanos-son-reclutados-por-grupos-armados-en-la-frontera-colombo-venezolana/>
- Marín, I. y Correa, C. (2020).** Mujeres, migración y covid: riesgos y desafíos en la salud y la economía. Fundación Ideas para la Paz. Obtenido de: <https://empresaspadddh.ideaspaz.org/mujeres-migracion-y-covid-riesgos-y-desafios-en-la-salud-y-la-economia>
- Migración Colombia. (s.f.).** Preguntas Frecuentes Renovación PEP. Obtenido de: <https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/pep/preguntas-frecuentes-renovacion-peg#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20vigencia%20va%20a%20tener,vencimiento%20del%20ultimo%20PEP%20expedido>

- Migración Colombia. (2021).** Distribución Venezolanos en Colombia corte a 31 de diciembre. Obtenido de: <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-diciembre>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021).** Refugiados y Migrantes. Definiciones. Obtenido de: <https://refugeesmigrants.un.org/es/definitions>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2019).** Glosario de la OIM sobre migración. Obtenido de: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>
- Portafolio. (27 de febrero de 2020).** Solo el 25% de los venezolanos en Colombia tiene empleo formal. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/solo-el-25-de-los-venezolanos-en-colombia-tiene-empleo-formal-538517>
- Portafolio. (2021).** Tasa de desempleo en Colombia fue de 12,3% en agosto. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/en-vivo-desempleo-en-colombia-durante-agosto-de-2021-556859>
- Portafolio. (14 de abril de 2021).** Colombianos piden que CEOs "llenen el vacío" del Gobierno. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/colombianos-piden-que-ceos-llenen-el-vacio-del-gobierno-550968>
- Proyecto Migración Venezuela. (2020).** Emprendimiento de los migrantes venezolanos en Colombia. Obtenido de: [zonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1595575645_boletin_13_emprendimientopdf](https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1595575645_boletin_13_emprendimientopdf)
- R4V. (2021).** Preguntas y respuestas Estatuto Temporal de Protección para Venezolanos (ETPV). Obtenido de: <https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-08/Actualizacio%CC%81n%20preguntas%20y%20respuestas%20ETPV.pdf>
- Robayo, M. (2013).** Venezolanos en Colombia, un eslabón más de una historia compartida. Diario EL Nuevo Siglo. Obtenido de: https://www.urosario.edu.co/urosario_files/2e/2ee3361e-ee6-4230-925b-3e6d91c83ab0.pdf
- Suárez, M. y Medina, D. (2020).** Confianza: la clave para la inclusión en Colombia. Fundación Ideas para la Paz. Obtenido de: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/confianza-la-clave-para-la-inclusion-en-colombia>
- Tribín-Uribe, A. et al. (2020).** Migración desde Venezuela en Colombia: caracterización del fenómeno y análisis de los efectos macroeconómicos. Ensayos sobre Política Económica. No. 97. Banco de la República. Obtenido de: <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9918/ESPE97.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, J. y Agudelo, A. (2021).** Informalidad en Colombia 2000-2020. Un análisis histórico dentro de un contexto pandémico. Universidad EAFIT. Obtenido de: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30037/Informalidad%20Laboral%202000%20-%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y>



ANEXOS



05

Anexos

FICHA TÉCNICA

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS ANTE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA E INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE PROCESOS DE EMPLEABILIDAD EN SIETE CIUDADES DE COLOMBIA

TÉCNICA: Cuestionario estructurado con 43 preguntas, cara a cara, con una duración aproximada de 25 - 30 minutos.

MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta personal en empresas. Muestra identificada a partir de información de Cámara de Comercio en cada ciudad.

TAMAÑO DE LA MUESTRA: Total: 1.200

CIUDADES:

Barranquilla: 129 (11%)

Bogotá: 301 (25%)

Bucaramanga: 128 (10%)

Cali: 202 (17%)

Cúcuta: 136 (11%)

Medellín: 202 (17%)

Pereira: 125 (10%)

GRUPO OBJETIVO: Muestra representativa por el aglomerado de empresarios de cada una de las siete ciudades.

MARGEN DE ERROR: 2.8%, con 95% de confianza.

FECHA DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO: Entre el 15 de junio y el 15 de agosto de 2021

ENTENDIENDO
LA MIRADA EMPRESARIAL
FRENTE AL FENÓMENO
MIGRATORIO
EN COLOMBIA

