

ESTUDIO SOBRE EMPLEABILIDAD

DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES VENEZOLANAS EN EL SECTOR PRIVADO EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD



© OIM / Gema CORTÉS



ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1. VENEZUELA, PAÍS DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN	8
CAPÍTULO 2. BUENOS AIRES, ARGENTINA	11
CAPÍTULO 3. LIMA, PERÚ.....	20
CAPÍTULO 4. MEDELLÍN, COLOMBIA.....	30
CAPÍTULO 5. MONTEVIDEO, URUGUAY.....	39
CAPÍTULO 6. CIUDAD DE PANAMÁ, PANAMÁ.....	45
CAPÍTULO 7. PORTO ALEGRE, BRASIL.....	52
CAPÍTULO 8. QUITO, ECUADOR	59
CAPÍTULO 9. SANTIAGO DE CHILE, CHILE	67
CAPÍTULO 10. SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA	73
CAPÍTULO 11. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS DIFERENTES PERSPECTIVAS NACIONALES	79
CAPÍTULO 12. CONCLUSIONES	88
CAPÍTULO 13. RECOMENDACIONES	91
CAPÍTULO 14. BIBLIOGRAFÍA.....	93
CAPÍTULO 15. ANEXOS.....	98
METODOLOGÍA	98
CUESTIONARIOS.....	100
PERSONAS ENTREVISTADAS POR CIUDAD	103

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

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

Esta publicación fue posible gracias al apoyo del Gobierno de Suecia (SIDA).

Coordinación General: Dr. Roberto Salvador Aruj, Mag. Carlos Sanguinetti; **Diseño y Análisis del Estudio:** Dr. Lelio Marmora, Dr. Roberto Salvador Aruj; **Trabajo de campo en Ecuador y Colombia:** Lic. Alicia Laverde Castro; **Trabajo de campo en Panamá y República Dominicana:** Mag. Carlos Sanguinetti; **Trabajo de campo en Argentina, Brasil, Chile, Perú y Uruguay:** Dr. Roberto Aruj.

Foto de portada: Migrante venezolana con su visa de residencia en Santo Domingo. © OIM / Gema CORTES.

Quedan reservados todos los derechos. La presente publicación no podrá ser reproducida íntegra o parcialmente, ni archivada o transmitida por ningún medio (ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado u otro), sin la autorización previa del editor.

© 2023 Organización Internacional de las Migraciones.

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio de empleabilidad de personas trabajadoras migrantes venezolanas permite observar no solo las características sociolaborales de esta comunidad migratoria en las regiones de recepción, sino también la mirada que tiene la población que les recibe y se vincula con los/as que llegan, quienes intentarán integrarse en esta nueva sociedad.

En este documento, se presentan los principales hallazgos de esta investigación llevada a cabo en 9 ciudades de América Latina y el Caribe.

Luego de la presentación y esta introducción, en el capítulo 1 se desarrolla un análisis sobre la historia de Venezuela como país de recepción de migrantes de diferentes regiones y de cómo pasó a ser un país de migración de nacionales hacia diferentes lugares del mundo, pero sobre todo hacia los países de la región latinoamericana y del Caribe. Esta aproximación histórica permitirá comprender la situación en la que vivían y en la que viven las personas venezolanas que decidieron migrar con todo lo que ello implica, permitiendo contextualizar el trabajo de investigación que aquí se presenta.

A partir del capítulo 2 y hasta el capítulo 10 inclusive, se describe el trabajo de campo realizado en las ciudades de Buenos Aires, Argentina (capítulo 2); Lima, Perú (capítulo 3); Medellín, Colombia (capítulo 4); Montevideo, Uruguay (capítulo 5); Ciudad de Panamá, Panamá (capítulo 6); Porto Alegre, Brasil (capítulo 7); Quito, Ecuador (capítulo 8); Santiago de Chile, Chile (capítulo 9); y Santo Domingo, República Dominicana (capítulo 10).

En el capítulo 11 se realiza un análisis comparativo de las diferentes perspectivas nacionales, a partir de la combinación entre lo que respondieron las personas entrevistadas en cada ciudad.

En el capítulo 12 se presentan las conclusiones y en el 13 las recomendaciones, finalizando el trabajo con la bibliografía utilizada y los anexos.



© OIM / Gema CORTES

Personal de la OIM entregando vales de efectivo en Iquique, Chile.

INTRODUCCIÓN

Más de 6 millones de personas refugiadas y migrantes de la República Bolivariana de Venezuela (en adelante, Venezuela) se encuentran en América Latina y el Caribe (ALC)¹, una región que, en los últimos años, ha respondido a una situación de desplazamiento humano sin precedentes con gran solidaridad y hospitalidad, a pesar de enfrentar al mismo tiempo sus propios desafíos generalizados por sus economías y tejido social.

La dimensión de la situación ha significado para los Estados receptores grandes retos en materia de gobernanza migratoria frente a la atención y asistencia humanitaria, y al mismo tiempo, ante la vocación de permanencia de las personas migrantes, en la generación de contextos favorables para la inclusión social y económica de esta población.

1 R4V. Refugiados y migrantes venezolanos en la región hasta el 5 de marzo de 2023.

Un estudio de 2022 sobre las Necesidades de Refugiados y Migrantes (RMNA) (Plataforma de coordinación inter regional para refugiados y migrantes de Venezuela, 2022) señala que unas 4.3 millones de personas refugiadas y migrantes de Venezuela tienen dificultades para acceder a alimentación, vivienda y empleo formal. El acelerado aumento del costo de vida, el impacto prolongado de la emergencia por el COVID-19, y las altas tasas de desempleo han exacerbado la vulnerabilidad de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela, lo cual ha dificultado para muchas de ellas el proceso de integración y reconstrucción de sus vidas en las comunidades de acogida a lo largo de América Latina y el Caribe.

Las personas refugiadas y migrantes de Venezuela han sido particularmente vulnerables a los impactos socioeconómicos de la pandemia, así como a algunas de sus consecuencias directas o indirectas; por ejemplo, se considera que la pandemia incrementó el riesgo de encontrarse en situación de irregularidad durante la permanencia en el país, bien sea porque se cruzaron las fronteras de forma irregular o porque se incrementaron las barreras y procedimientos, incluso retrasos, para acceder al estatus regular (Ibíd.).

La indagación y el análisis que se ha realizado sobre este fenómeno permiten afirmar que la decisión migratoria, en última instancia, es una consecuencia de un complejo proceso. En el mismo, el imaginario sociocultural, constituido históricamente, se resquebraja ante la presencia de una realidad y un discurso hegemónico que quiebran las expectativas de realización personal y de seguridad, no solo económica, sino también política y social. Entonces, la emigración se presenta como la posibilidad de mantenerse aparentemente entero, con la idea de que la nueva región permitirá encontrarse con aquellas cosas que faltan en el lugar de origen (Aruj, 2015).

En el caso de las personas venezolanas, la decisión migratoria, según lo plantean diversos autores (por ejemplo Aruj, 2019; Plataforma de coordinación inter regional para refugiados y migrantes de Venezuela, 2022), estaría fundada por una compleja combinación de factores internos y externos.

Entre los factores externos más significativos se destacan:

- Falta de alternativas para los logros ocupacionales
- Incertidumbre social sobre el futuro económico
- Inseguridad general frente al crecimiento de la violencia
- Necesidades básicas insatisfechas

Entre los factores internos se destacan:

- Frustración de las expectativas de vida
- Frustración de la realización personal
- Convicción de la imposibilidad de la realización ético – valorativa en la sociedad de origen

El ser humano está objetivamente orientado hacia la búsqueda de metas y objetivos para la satisfacción de sus necesidades, tanto biológicas como psicosociales y cognitivas. Sin embargo, en los países expulsores las condiciones para lograr esos objetivos están coartadas por la situación de crisis permanente y violencia perpetua (Aruj, 2019).

El [Plan Regional de Respuesta para Refugiados y Migrantes \(RMRP\) 2023-2024](#) destaca la importancia de incrementar las oportunidades de integración socioeconómica y cohesión social, para así mejorar los estándares de vida de las personas migrantes de Venezuela. Esto se encuentra en línea con la [Declaración de Nueva York de refugiados y migrantes \(2016\)](#), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#).

En este sentido, el presente estudio se propuso identificar la situación de empleabilidad de las personas venezolanas en nueve ciudades de América Latina y el Caribe: Buenos Aires (Argentina), Lima (Perú), Medellín (Colombia), Montevideo (Uruguay), Panamá (Panamá), Quito (Ecuador), Porto Alegre (Brasil), Santiago de Chile (Chile) y Santo Domingo (República Dominicana).

Asimismo, tuvo como **objetivos** poder identificar buenas prácticas implementadas por el sector privado para promover la empleabilidad de personas migrantes, con el fin de procurar que las mismas sean visibilizadas y posteriormente replicadas. También se propuso analizar los desafíos, con la intención de realizar recomendaciones concretas para la superación de los mismos.

Se trata de un **estudio cualitativo** que presenta un análisis de 182 entrevistas en profundidad semi-estructuradas con actores clave (de empresas, emprendedores/as, organizaciones no gubernamentales y funcionarios/as públicos/as) realizadas entre julio y septiembre de 2022, además de una revisión de literatura en la materia que brinda un panorama general sobre las personas migrantes y su situación de empleabilidad en cada una de las ciudades abarcadas en la investigación, con un foco en las personas migrantes venezolanas que residen en estos países (ver anexo para mayores precisiones metodológicas).

FUENTES CUALITATIVAS

Entrevistas en profundidad semi-estructuradas

Funcionarios/as públicos/as.

Empresarios/as.

Emprendedores/as.

ONGs.

Análisis documental

Bibliografía académica

Publicaciones de organizaciones internacionales.

Publicaciones de organizaciones de la sociedad civil.

Publicaciones de gobierno.

Análisis legislativo

Leyes y normativas.

Políticas y programas nacionales.

ENTREVISTAS POR SECTOR

Empresarios/as	119
Cámaras empresariales	10
ONGs	37
Funcionarios/as públicos/as	16
TOTAL	182

Este documento se enmarca dentro de las prioridades establecidas por los gobiernos de la región en la [Declaración del Proceso de Quito](#) de marzo de 2023, donde se enfatiza la importancia de promover esfuerzos para atender a las necesidades de los diferentes grupos en situación de vulnerabilidad entre la población refugiada y migrante venezolana, y se sugiere trabajar en sistemas de información eficientes para identificar poblaciones en situación de vulnerabilidad y sus características, recopilar datos desagregados para superar la invisibilidad estadística y evitar superposiciones de asistencia; y destacar la importancia de la articulación y colaboración entre las políticas públicas para trabajar de manera más eficiente y maximizar los recursos y capacidades.

En línea con esto, la [Declaración sobre Migración y Protección de Los Angeles](#) de 2022 llama a los Estados a realizar esfuerzos que permitan a todas las personas migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo y personas en situaciones de vulnerabilidad integrarse en los países de acogida y acceder a una identidad legal, condición regular, empleo digno, servicios públicos y protección internacional.

Conocer la situación de empleabilidad de las personas trabajadoras venezolanas es de suma importancia debido al impacto que significan las migraciones en el mercado de trabajo de las ciudades estudiadas y las relaciones laborales que se entretienen constantemente, que constituyen un basamento fundamental para la renovación del mercado laboral. Esto es especialmente relevante al tener en cuenta las implicancias que ello genera en las relaciones que se han establecido entre las diferentes ciudades mencionadas, así como en las políticas que se han generado y se pueden generar en los países receptores frente al incremento de las migraciones de venezolanos y venezolanas.

En este sentido, la investigación incluye una serie de recomendaciones para la formulación futura de lineamientos orientados a incrementar la empleabilidad de personas migrantes de Venezuela en los países de acogida.



© OIM / Gema CORTES

Alexander, su esposa Francis y sus hijas Saemi y Zoe han caminado durante un mes agotador desde que salieron de Caracas en Venezuela.



CAPÍTULO 1

VENEZUELA, PAÍS DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

Una característica particular de las migraciones en Venezuela es su cambio drástico, de ser el país de América del Sur que tuvo fuertes flujos de inmigrantes, especialmente de ultramar, durante dos décadas más que los países tradicionalmente receptores de población extranjera, a ser un país de creciente emigración de nacionales hacia el exterior, en su mayoría hacia los países de la región.

INMIGRACIÓN A VENEZUELA

Con el descubrimiento del petróleo en 1914, Venezuela se convirtió en un país con gran potencial para atraer migrantes. A diferencia del Cono Sur y Norteamérica donde se buscaba “europeizar” al inmigrante, en Venezuela se intentó “venezolanizar”, estimulando las colonias mixtas, auspiciando la integración cultural y étnica en las que se mezclaban migrantes de origen europeo y venezolano. (De Veracocha, E, 1983; Betancourt, R, 2007).

Luego de la Segunda Guerra Mundial, Venezuela recibió y reubicó a cientos de miles de refugiados, proceso destacado en su momento por el Comité Internacional de Refugiados.

Debido a la gran circulación de dinero producto de la explotación petrolera y la consiguiente expansión de las actividades económicas urbanas e industriales, y a las políticas de apertura del gobierno de Pérez Jiménez, entre 1948 y 1958, ingresaron a Venezuela alrededor de 1 millón de migrantes, principalmente de origen español, italiano y portugués (Sassen-Koob, 1979).

Entre las décadas del '60 y '70, llegaron a Venezuela migraciones provenientes de América del Sur, especialmente de Colombia, pero también de Perú, Chile y Ecuador (Márquez y Mayansky, 1980) Venezuela fue el tercer país latinoamericano con más inmigrantes de Perú después de Argentina y Chile.

El aumento en los precios de exportación del petróleo pasó de 4,20 dólares el barril en octubre de 1973 a 7,74 en diciembre de ese mismo año y a 14,08 en enero de 1974 (Cendes, 1977), lo que produjo un incremento de las actividades económicas y una demanda insatisfecha de mano de obra.

En la década del '60 se intensificaron las migraciones laborales de profesionales y técnicos/as, representadas por sectores que tendían a instalarse en forma permanente, mientras que en los '70 se observa un flujo de migrantes de origen colombiano con el carácter de trabajadores/as temporales con ningún o con un bajo nivel de calificación, orientados/as hacia los trabajos de la construcción, la industria o en labores agrícolas (Gómez Jiménez, A y Díaz Mesa, M, 1983).

Entre 1971 y 1981 la población de origen extranjero en Venezuela pasó de 596.455 a 1.074.659.

Durante la década del '70, alrededor de 30.000 argentinos/as exiliados/as políticos/as se asentaron en Venezuela. En la misma década, se calcula la llegada de 80.000 personas de origen chileno, 400.000 de Ecuador y 300.000 de Perú. Muchas de estas personas retornaron a su país posteriormente.

La migración colombiana fue la de mayor dimensión, calculándose, en 2014, un total de 721.791 personas colombianas; 32.144 de Perú; 25.012 de Ecuador; 12.037 de Chile; 11.359 de República Dominicana; 7.736 de Argentina; y 5.389 de Brasil (XIV Censo Nacional de Población y Vivienda de Venezuela, 2014).

Entre 1967 y 1976, se estima en más de 60.000 el número de personas colombianas deportadas desde Venezuela, que llegaron a las ciudades fronterizas de Cúcuta y Maicao por su condición irregular con respecto a su documentación (Proyecto PNUD-OIT, 1976)².

Debido a la cantidad de personas migrantes colombianas en situación irregular, en 1981 el gobierno venezolano estableció la "Matrícula para extranjeros", que permitió la documentación de alrededor de 250.000 migrantes de origen colombiano. (Mármora, 2002).

EMIGRACIÓN DESDE VENEZUELA

Desde mediados de la década del '80, se produjo una salida de población desde Venezuela, en especial personas retornadas de origen europeo, por razones de recesión económica, restricciones en la convertibilidad de la moneda y principios de descomposición social (Flores, L; Chi-Yi-Chen, 1992).

A fines del siglo XX y principios del siglo XXI, se inicia un proceso de creciente emigración de población venezolana, paradójicamente en una época de elevados ingresos económicos provenientes de la explotación petrolera (2003 – 2008).

Con respecto a la emigración de personas venezolanas al exterior en los últimos 25 años, de acuerdo al análisis realizado por Osorio Álvarez y Pibelan Casanova, se pueden establecer tres etapas (Osorio Álvarez y Pibelan Casanova, 2019).

Una primera etapa entre 1999-2003, motivada por eventos políticos y económicos, con la llegada de Hugo Chávez Frías a la presidencia de la Nación, la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el inicio de eventos políticos y económicos tales como el golpe de Estado de 2002, la instalación de control de divisas y el paro petrolero donde 20.000 empleados/as fueron despedidos/as, lo cual inició la salida de personal calificado, empresarios/as y profesionales (Freitez, 2011).

Una segunda etapa, que comienza en 2005, se caracteriza por el incremento de la estatización, nacionalizaciones y confiscación de empresas (Levy, C 2018), devaluación del bolívar; y el cierre de pequeñas y medianas empresas (Osorio Álvarez y Pibelan Casanova, 2019).

La tercera etapa, entre 2014 y 2019, que comienza con la administración del presidente Maduro, con una mayor inflación, desempleo, desabastecimiento y acentuación de la inseguridad personal, así como el desmantelamiento del sector productivo, un 80% de la población con inseguridad alimentaria, y escasez de medicinas (Levy, 2018).

En las dos primeras etapas, la emigración se compuso principalmente por personas retornadas o descendientes de origen europeo arribados en las décadas del '60 y '70 (Castillo y Reguant, 2017) y por colombianos.

En la tercera etapa, el número de personas emigradas hacia Estados Unidos de América y Europa se mantiene a pesar de las restricciones impuestas por esos países y el incremento de los boletos aéreos, agregándose a Colombia,

² Con el objeto de regularizar la emigración colombiana, a fines de los '70 se crearon en las ciudades fronterizas de Cúcuta y Maicao, por parte del Ministerio de Trabajo de Colombia y con la asistencia de la OIT, centros laborales de frontera, donde empresarios/as de origen venezolano llegaban a reclutar la mano de obra necesaria, en general para tareas rurales, y se formalizaba con contratos colectivos. En caso de no contar con la capacitación requerida, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia brindaba los cursos necesarios.

países como Perú, Ecuador y Chile. La calificación de la emigración venezolana es particularmente alta, encontrando lo que algunos autores denominan “Talento estratégico venezolano” (TEV), con investigadores/as, profesionales en el área del petróleo, energía petroquímica, minería y medicina (Díaz Forero, 2017).

Mientras que en la primera etapa los países limítrofes recibieron el 18% de personas emigradas venezolanas, en la tercera etapa el porcentaje fue del 78%.

Por otro lado, también se han incrementado las solicitudes de asilo³. De 2014 a 2018, hubieron más de 375 mil solicitudes de asilo de personas venezolanas en el mundo, de las cuales 150 mil se realizaron en la República del Perú⁴. Entre los países que cuentan con una mayor cantidad de personas venezolanas que han solicitado asilo, se encuentran, además de la República del Perú, Estados Unidos de Norteamérica, la República Federativa del Brasil, el Reino de España y la República de Ecuador.

A partir de 2019, se abre una nueva etapa, donde se observa un incremento exponencial del flujo migratorio de personas venezolanas hacia otros países (principalmente de América Latina y el Caribe), quienes llegan en condiciones cada vez más precarias y ya no se desplazan mayoritariamente por vía aérea, sino terrestre, teniendo muchas veces que atravesar más de un paso fronterizo (con la peligrosidad que esto conlleva).

De acuerdo al Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020 (OIM, 2021a), la situación política y económica en Venezuela ha resultado en una de las crisis humanitarias más graves del mundo.

La OIM ha producido información sobre la situación laboral de migrantes de origen venezolano en los últimos 5 años, a través de la Matriz de Seguimiento del Desplazamiento (DTM), un sistema para rastrear y monitorear el desplazamiento y la movilidad de la población³.

En relación con el flujo de personas venezolanas en la región, una de las DTM ha arrojado los siguientes datos: aproximadamente una persona de cada cinco trabajó sin recibir el pago acordado, 2% reportaron haber **trabajado contra su voluntad** durante su trayecto migratorio, 2% reportaron haber sido mantenidas en alguna forma de encierro (no por parte de autoridades estatales), entre un 80% y un 90% reportaron **trabajar en la economía informal** (sector no regulado y con mayor exposición al abuso y la explotación) en América del Sur y 55% en América Central y el Caribe, y una tasa más alta de encuestados hombres (24%) que mujeres (17%) mencionaron haber experimentado formas de trabajo forzado o no remunerado, o haber sido retenidos en contra de su voluntad (OIM, 2021b).

Con respecto a la recepción de personas venezolanas en los países de la región, son de destacar los importantes esfuerzos que los mismos están realizando para recibir el mayor número de personas migrantes de su historia.

A marzo de 2023, el total de personas emigradas venezolanas se calcula en 7.177.885 personas. Más de 6 millones se encuentran asentadas en América Latina y el Caribe (R4V, 2023).

3 El asilo es la práctica de protección y amparo hacia personas por motivos humanitarios o políticos.

4 Plataforma de Coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela: <https://r4v.info/es/situations/platform>.



© OIM / Argentina

Mónica Sánchez llegó a Argentina desde Venezuela en 2018. En abril 2022, funda su empresa pastelera, 'Algarroba - Sabor Saludable'.



CAPÍTULO 2

BUENOS AIRES, ARGENTINA

PERSONAS VENEZOLANAS EN LA REPÚBLICA ARGENTINA

El total de personas venezolanas en la Argentina hasta marzo de 2023 fue de 171.050 (R4V, 2023).

El país se rige desde 2004 por la Ley de migraciones (N° 25.871), que posee un enfoque basado en los derechos humanos de las personas migrantes y plantea un alcance regional de residencia temporaria para los ciudadanos de los países del Mercosur y Asociados.

En el año 2017, el entonces presidente Mauricio Macri promulgó un decreto de necesidad y urgencia (70/2017), que planteaba la expulsión con trámite de sumario para

aquellas personas extranjeras que hubiesen cometido delitos dentro o fuera del país y limitaba el derecho a la reunificación familiar.

Esta política restrictiva generalizada para toda inmigración extranjera fue modificada y permitió la recepción de ciudadanos/as venezolanos/as. Así, se estableció un criterio de amplia recepción laboral para maximizar el beneficio de la migración calificada proveniente de Venezuela; el criterio de encauzamiento para direccionar a profesionales hacia áreas de vacancia. (Linares, 2020)

La migración venezolana en Argentina posee un bajo nivel de antigüedad en el país. En 2020, el 93% de los migrantes contaba con menos de 5 años de residencia en la Argentina (Nicolao, Debandi, y Pechensadeh, 2022). Una

segunda particularidad es una leve feminización, con un 51% de mujeres, un 46% de varones y un 3% restante por el colectivo LGTBQ (ENMA, 2020). En tercer lugar, su composición joven, el 76% de los migrantes venezolanos tiene menos de 40 años. Una cuarta característica sociodemográfica, es el elevado nivel de formación, siete de cada diez venezolanos en la Argentina contaban con estudios universitarios completos (OIM, 2018). Sin embargo, esto puede haber variado en los 4 últimos años, con la llegada de migrantes de Venezuela desplazándose en situaciones más precarias y por tierra.

En quinto lugar, la población venezolana se encuentra concentrada, en un 80% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires (ENMA 2020). En sexto lugar, las motivaciones de la emigración venezolana se centraron, en un 83% en la degradación económica, conjugado con otras motivaciones como la violencia y las diferencias ideológico-políticas (Debandi, 2020). En séptimo lugar, se observa un fuerte componente familiar: el 55% de las personas encuestadas indicó estar en pareja con otra persona y la mitad tener hijos/as.

Varios estudios realizados en los últimos años han dado cuenta de la situación laboral y de la seguridad social de las personas migrantes venezolanas en Argentina -por ejemplo la publicación [Venezolanos en Argentina. Un panorama dinámico](#) (ACNUR, OIM, CAREF, 2019).

En una investigación realizada por Roberto Aruj en 2018, el 53% de las personas entrevistadas en ese estudio considera que el trabajo actual es un aporte para su experiencia profesional. El 48% de las personas consultadas manifiesta que hace menos de 6 meses que está en su trabajo actual y el 23% manifiesta entre 6 meses y un año. Con respecto a cómo consiguieron trabajo, el 36% lo hizo a través de un amigo/a o conocido/a y el 35% por avisos de empleo. Es importante destacar que el 82% de las personas consultadas demoró menos de 6 meses para conseguir trabajo y el 65% está registrada en la seguridad social (Aruj, 2018).

Con respecto a la tasa de actividad de la migración venezolana, se puede distinguir para el año 2019 que era del 81%, tasa elevada en relación a la población migrante en general (55,3%). En cuanto a la formalidad laboral para este año, el 42% de las personas venezolanas, se encontraba en un trabajo no registrado (ENMA, 2020).

En cuanto a los principales sectores de inserción laboral, el 13% se ubica en el sector gastronómico, el 13% en la comercialización directa, el 10% en el sector educativo y el 9% en servicios en casas particulares (ENMA, 2020).

Otra característica destacable es que, hasta marzo de 2018, 11.487 ingenieros/as y técnicos/as de origen venezolano tramitaron su radicación en Argentina -que tenía una persona ingeniera por cada 6.000 habitantes (Sala, 2019).

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Los/as empresarios/as entrevistados/as para el presente estudio sostienen unánimemente que cuentan con migrantes dentro de su cuerpo de trabajadores. La mayoría son de origen venezolano, en menor medida de Colombia, de Ecuador y solo dos mencionan a Paraguay y a Perú como país de origen, pero siempre como minoritario en relación a la población migrante.

En cuanto a la cantidad de trabajadores/as por empresa, se ha encontrado una situación muy variada. La mayoría cuentan con hasta 10 empleados/as de Venezuela; solo una empresa tiene 40; otra de las empresas consultadas tiene 60 trabajadores/as de origen venezolano y otra de las empresas cuenta con 360 empleados/as de esa nacionalidad.

En relación al género, no se puede hacer énfasis en que sobresalga un género sobre otro. Sin embargo, dos empresarios señalan que es mixto y que está bastante repartido.

Los **tipos de trabajo** que mayormente se mencionan requieren mano de obra calificada y especializada, por ejemplo:

- Ingenieros/as.
- Analistas de Sistemas de Calidad (QA)
- Desarrolladores/as informáticos
- Distintos tipos de técnicos/as para reparación y mantenimiento de equipo médico de alto nivel.
- Ingenieros/as y médicos/as, quienes capacitan a otros/as médicos/as.
- Otros rubros como: diseño gráfico, área comercial y administrativa, puestos gerenciales, ventas, etc.

También se mencionan puestos de trabajo con menores requerimientos: la atención a clientes, camareros/as, cocineros/as, encargados/as o choferes.

La mayoría de los/as empresarios/as entrevistados/as considera que las personas migrantes de nacionalidad venezolana tuvieron acceso a los puestos de trabajo por intermediación activa; esto significa que la empresa implementó políticas específicas para incorporar personal (convocatoria a través de las redes sociales, de medios de comunicación, de las asociaciones de migrantes de Venezuela, etc.), especialmente por necesitar mano de obra calificada.

De todas maneras, hubo casos de intermediación activa, utilizando, las redes comunitarias: amistades, conocidos/as, y redes sociales (no necesaria o únicamente tecnológicas) de migrantes.

Vale destacar que a los/as empresarios/as venezolanos/as les interesa **dar oportunidades a sus connacionales**.

En cuanto a las empresas que crecieron y que cuentan con trabajadores/as venezolanos/as, generalmente, en los comienzos tomaban personal por redes de conocidos. Cuando las empresas crecieron exponencialmente, tuvieron que aplicar políticas empresariales activas para el reclutamiento de nuevo personal, debido que esa red de conocidos/as se agotaba.

En este sentido, están quienes afirman que a las primeras personas trabajadoras calificadas (sobre todo en el área de sistemas) las fueron a buscar, es decir que debieron tener una actitud activa porque no encontraban mano de obra local que cubriera esos puestos de trabajo (es decir que no existía suficiente oferta para cubrir las demandas, especialmente de las empresas tecnológicas de software).

Conociendo la alta calificación de las personas trabajadoras migrantes, se les ofrecía el trabajo en otros países donde estaban residiendo y se les facilitaba el traslado. En estos casos, se está haciendo mención de que Argentina sería, por lo menos, su segundo país de emigración.

Sobresale la buena experiencia que tuvieron con esta población, ya sea por su desempeño como trabajadores/as calificados/as, como por su aptitud frente al trabajo y su calidad humana de servicio.

Actualmente, se los recluta más que nada por LinkedIn o, en menor medida, a través de alguna ONG de migrantes de Venezuela.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

Según los/as empresarios/as entrevistados/as, no existen obstáculos en general en la contratación e incorporación de personas trabajadoras migrantes venezolanas en el mercado de trabajo. Acuerdan mayormente que a esta población, por su buen nivel de capacitación y/o calificación, se le ha dado la bienvenida.

Sin embargo, gran parte de las personas entrevistadas (tanto de empresas como representantes de ONGs) destacan que un problema que puede llegar a ser un obstáculo es lo referido a lo legal y regulatorio, ya que **los tiempos para conseguir regularizar la situación migratoria de las personas venezolanas en el país son extensos**. Vale destacar que en muchos casos la población venezolana llegó al país con su documentación sin apostillar, o bien llegaron con el documento vencido o sin la certificación de origen.

Representantes de Asociaciones de personas venezolanas en Argentina señalan que la certificación de títulos universitarios como medicina, psicología, abogacía, contaduría, entre otras carreras, fue extensa y dificultosa, dado que se encontraron con diversos obstáculos.

De todas maneras, para los puestos de trabajo en las áreas de ingeniería y de tecnología la cuestión fue mucho más ágil. Debido a que este mercado de trabajo es más dinámico, ese suele tomar más en cuenta más la experiencia y el desempeño en el trabajo que la certificación de títulos. La falta de certificación de títulos, en estos casos, no suele ser inhabilitante para el ejercicio de la profesión.

La mayoría de las personas entrevistadas consideran que no existen obstáculos en particular para la integración de las personas migrantes venezolanas en la sociedad argentina, como así también coinciden en que no se presentan obstáculos en lo cultural y en lo idiomático.

APORTES DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

Los/as empresarios/as entrevistados/as no venezolanos/as consideran que el principal incentivo que tienen para contratar personas venezolanas es la idiosincrasia de la población misma, su adaptación rápida a los distintos ambientes de trabajo, la amabilidad y cordialidad de esta migración se suele destacar por sobre la de otros grupos de migrantes e inclusive por sobre las personas nacionales.

Los/as empresarios/as de origen venezolano que fueron entrevistados/as destacan el incentivo que les genera apoyar a sus coterráneos/as, ofreciéndoles trabajo a quienes no lo tienen y/o mejorando su nivel de vida.

También sobresale la importancia de ser un **personal muy calificado**; dado que ambas calificaciones, el ser profesionales y la amabilidad, generan un ambiente de trabajo positivo.

Con respecto a los aspectos negativos, se encuentra un consenso en el cual los/as empresarios/as entrevistados/as no señalan ningún aspecto negativo respecto de la inclusión de la población migrante venezolana en el mercado de trabajo en Argentina.

En general, consideran que se cuenta con una experiencia satisfactoria. Esta idea no sólo la sostienen los/as empresarios/as entrevistados/as. Han comentado que sus colegas (otras personas empresarias) también se manifiestan de esta forma.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

En cuanto a las mujeres trabajadoras venezolanas, las personas entrevistadas afirman que las mismas accedieron a sus puestos de trabajo de la misma manera que los hombres. Llegaron por selección de personal, a través de LinkedIn, recomendaciones de las personas que ya trabajan en la empresa, por conocidos de conocidos o el anuncio de boca en boca.

Muchas de las personas entrevistadas hacen hincapié en que las mujeres son mejores trabajadoras que los varones, más organizadas y que se identifican más con la empresa.

En cuanto a la incorporación de mujeres trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo, todas las personas entrevistadas (mujeres y hombres, empresarios, representantes de ONGs, y funcionarios/as públicos/as), coinciden en que las mujeres venezolanas no han encontrado obstáculos específicos ni diferencias en cuanto al género en el mercado laboral.

La mayoría dice que lo más importante es que se sepa desempeñar en el trabajo, indiferentemente que sea mujer o venezolana, y que los obstáculos que encontraron son los mismos que puede tener una argentina.

En general, han evaluado que **el aporte de las mujeres venezolanas** a las organizaciones es muy positivo, ya que las mujeres venezolanas se encuentran más predispuestas para el trabajo que los varones.

Entre las personas entrevistadas un empresario destacó que los puestos más importantes son ocupados por mujeres venezolanas. Para Darío Cordenors, Presidente de Tecnoimagen “se ven muchos casos exitosos de profesionales mujeres venezolanas”.

“Tenemos una ingeniera mujer en servicio técnico, en reparación e instalación de servicio médico. Ella fue la pionera en ese puesto siendo mujer y es muy destacada”.

Las personas entrevistadas consideran, mayoritariamente, que el proceso precedente ha sido positivo y que las trabajadoras venezolanas tienen muy buena predisposición para la atención.

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

En cuanto a la empleabilidad de trabajadores/as venezolanos/as, las personas entrevistadas en general consideran que el sector posible de empleo es el privado.

También se nota una preocupación por la situación del país, que influye por la devaluación de la economía y el hecho de que cada vez les conviene menos quedarse a trabajar en la Argentina, sobre todo por el tipo de cambio (en relación al dólar). Entonces podría vislumbrarse que comiencen a buscar otros mercados.

De todas maneras, es importante señalar que las respuestas son diversas, ya que varias personas entrevistadas consideran que la alta calificación, por un lado, y la buena predisposición al trabajo de las personas trabajadoras venezolanas, por el otro, junto con la adaptación y la integración en la sociedad argentina, permiten pensar en muy buenas perspectivas a futuro sobre el empleo de esta población.

Sin embargo, hay quienes señalan, que los obstáculos se pueden llegar a acrecentar para la empleabilidad en general. En esta línea de análisis, se indica que no existen incentivos a nivel país para la contratación de mano de obra extranjera, que resulta necesaria por falta de mano de obra local.

Con respeto a las perspectivas de futuro en relación a la empleabilidad de personas venezolanas, se hace hincapié en el desempleo que existe en la Argentina, lo que afecta tanto a la persona migrante como a la nacional.

En cuanto a las perspectivas de futuro en relación a la empleabilidad de personas venezolanas en la Argentina, los/as funcionarios/as públicos/as entrevistados/as coinciden en que van a correr la misma suerte que las personas nacionales, según lo que suceda en el terreno laboral del mercado argentino, sobre todo en las áreas de programación e informática por su dinamismo y velocidad de crecimiento actual.

Los/as funcionarios/as vinculados/as a las áreas de empleo de la Ciudad de Buenos Aires destacan que ha bajado la cantidad de personas venezolanas en búsqueda de trabajo “quizás porque ya hayan accedido a más trabajo formal que antes.”

La situación macro hace pensar que podrían empeorar un poco las condiciones de esta población, pero se observa que una proporción considerable ya está inserta en la sociedad.

Los/as funcionarios/as públicos/as entrevistados/as consideran que resulta difícil pensar en **incentivos concretos para que se incorporen personas venezolanas al mercado laboral**. Si bien, no se observa una campaña de información activa al respecto, tampoco se ven barreras ni circula un discurso de rechazo fuerte hacia esta población.

INTEGRACIÓN

La gran mayoría de las personas entrevistadas considera que la población venezolana que llegó al país tiene idea de quedarse en Argentina, que están muy bien integradas y cómodas en Argentina. Según representantes de las ONGs entrevistadas, un indicador de esta situación puede ser la tendencia de ir trayendo a sus hijos/as al país, logrando una reunificación familiar.

Sin embargo, tanto para empresarios/as como para los representantes de asociaciones de migrantes, las personas migrantes venezolanas podrían migrar a otro país en caso de que cambie sustancialmente la situación de Venezuela o que se deteriore la situación socioeconómica y política en Argentina.

De manera unánime, las personas entrevistadas consideran positiva la integración de la población venezolana en el país. Se resalta que, en lo cultural, **el proceso de integración es positivo y armónico** y este grupo puede brindarle una amplia riqueza cultural a la Argentina.

Funcionarios/as entrevistados/as señalan que, en sus comienzos, las corrientes migratorias venezolanas llegaban con la idea de retornar o migrar a un tercer país, pero con el paso del tiempo cambiaron de parecer y consideran que Argentina es un buen lugar para residir y desarrollar sus vidas.

Se encuentra unanimidad en considerar importante la integración.

“Si no hay integración no hay posibilidades de crecimiento. No podemos generar espacios cerrados, guetos. Creo que lo importante es abrirse a la realidad del país”.

Las respuestas de funcionarios/as públicos/as entrevistados/as sobre el futuro de la población migrante venezolana en Argentina son variadas. Están quienes piensan que las personas trabajadoras venezolanas conforman una comunidad específica integrada, así como las hay de otras nacionalidades ya sea de otros países latinoamericanos o bien asiáticos. Otras personas entrevistadas, sin embargo, consideran que puede suceder que al no cumplirse sus expectativas, algunas personas venezolanas regresen a Venezuela y otras migren hacia otros países.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Empresarios/as entrevistados/as señalan que si el Estado Argentino implementase políticas para aligerar los trámites de residencia y además asesorara e interviniera en la certificación de sus títulos universitarios y/o profesionales, se podrían mejorar sustancialmente las condiciones de empleabilidad de migrantes de origen venezolano a la sociedad argentina.

Asimismo, indican que, si bien la **primera oleada de migración venezolana** contaba con técnicos/as y personas de alta calificación profesional, en la actualidad están llegando adolescentes que no tienen experiencia laboral o muy poca. Para esta población específica, señalan, deberían implementarse programas de capacitación en cuanto a las leyes argentinas, tanto laborales como otras más generales, para facilitar su integración.

También se señala que en la industria sería importante no discriminar a personas extranjeras, para que las mismas no sean vistas como mano de obra calificada que le está quitando posibilidades laborales a los/as nacionales, dado que esto, en los hechos, no resulta ser cierto.

BUENA PRÁCTICA:

Facilidades para emprendedores/as migrantes

En búsqueda de alianzas estratégicas no convencionales, desde OIM Argentina se implementa el **Programa Punta a Punta**, junto al Banco Ciudad (de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires). El mismo brinda **capacitaciones a emprendedores/as migrantes**. Durante su primera edición, en 2021, se realizaron seis encuentros dirigidos a emprendedores/as migrantes enfocados/as en gastronomía. Además, el Banco Ciudad permite la apertura de cuentas bancarias para personas migrantes, presentando un pasaporte o el Certificado de Residencia Precaria.

A comienzos de 2023, el Banco, en alianza con la OIM, brindaron el **taller de educación financiera** “Productos bancarios básicos”, destinado a propiciar la inclusión bancaria y financiera de la población migrante. El mismo dio a conocer entre personas migrantes las opciones gratuitas de bancarización, los usos y alcances de las cuentas bancarias, los canales de financiamiento para la creación de negocios, la prevención de estafas, entre otros temas.

Por otra parte, y en la misma línea de apoyar a emprendedores/as migrantes, la OIM Argentina, en conjunto con la organización de migrantes “**Alianza por Venezuela**” y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, organizan la “**Feria Migrante**”. La misma se realiza todos los viernes, sábados y domingos, en distintos parques de la ciudad y cuenta con puestos de gastronomía, artesanías, decoración, servicios de estética y mucho más, elaborados y ofrecidos por personas migrantes venezolanas.

Empresarios/as entrevistados/as afirman que la **reducción de impuestos** es otro aspecto para mejorar, no solo para la contratación formal de migrantes sino en un orden general, ya que consideran que las cargas sociales que deben asumir son altas.

Impulsar la capacitación en cómo desenvolverse en el país receptor es un aspecto que se señala como fundamental para una exitosa integración de la población migrante. Se hace también mención a la necesidad de espacios de contención emocional o psicológica y comunicación intercultural, posibilitando que las personas se integren en los distintos espacios, es decir que se conozcan ambas poblaciones para facilitar la integración.

La capacitación se podría lograr con la ayuda de organismos internacionales y ONGs que cada vez tienen mayor participación en distintos programas de apoyo a migrantes.

Los/as funcionarios/as públicos/as coinciden en que resulta necesario generar políticas que faciliten la certificación de competencias y/o títulos, la experiencia laboral y el apostillado de documentos o la regularización migratoria.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

En relación a la actitud que han tenido o tienen las organizaciones empresariales con respecto a la migración venezolana en Argentina, las personas entrevistadas coinciden en que generalmente son proactivas.

Están quienes consideran que la organización se ocupa de mejorar las condiciones de los lugares en donde se encuentran sus plantas laborales. Se puede remarcar como buena práctica la de una Empresa que “otorga garantías para personas que no tienen ingresos demostrables en el país, lo cual les permite alquilar una vivienda, por ejemplo. Esto abre un abanico de posibilidades para las personas venezolanas”.

Hay empresarios/as que comentan que las personas venezolanas llegaron al puesto de trabajo por casualidad, no porque se estuviera buscando personal de origen venezolano para ese puesto. Destacan que estas personas se presentaron y llegaron a ocupar el puesto por mérito.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

En general, las personas entrevistadas mencionaron que no existe o que desconocen si hay relación entre el sector público y privado específicamente en relación a favorecer las oportunidades de migrantes de origen venezolano.

Las personas entrevistadas sostienen que hay muestras de una fuerte presencia del sector privado, pero no algo específico con migrantes de Venezuela. Se observa que se está tratando de formar ámbitos que faciliten las oportunidades de estas personas migrantes venezolanas. Los vínculos con el sector privado son, principalmente, entre venezolanos/as.

También se considera que **el papel de las ONGs es importante porque son las que conocen la realidad del país desde más cerca**, desde la vida cotidiana. En este sentido, se remarca que las ONG son parte de la solución para la integración de las personas migrantes en el país receptor.

De acuerdo a funcionarios/as públicos/as entrevistados/as, se encuentra una diferencia a nivel nacional y local.

A nivel nacional, en cuanto a políticas migratorias argentinas con respecto a la población venezolana, coinciden en que no hay diferencias con respecto al resto de migrantes, ya que las políticas no se hacen por nacionalidad. Los organismos que ejecutan más políticas al respecto, además de la Dirección Nacional de Migraciones, son algunas áreas del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) implementa proyectos a través del Ministerio de Trabajo, que abarcan a la población trabajadora migrante en general.

En cuanto a la Ciudad de Buenos Aires, se observa un foco particular en el público de origen venezolano.

Con respecto al sector privado, se observan **intenciones más específicas enfocadas en la integración** de esta población, que están más relacionadas a conseguir planes de alivio fiscal o financiero. En este aspecto, se visualiza una mayor propensión hacia migrantes de Venezuela. Desde la OIT se organizan reuniones con la presencia del Ministerio de Trabajo, la CGT (Confederación General del Trabajo) y las dos CTA (Central de Trabajadores de la Argentina). De esa manera, se vincula más a ciertos sectores que repercuten en el mercado de trabajo en Argentina, como por ejemplo ingeniería, petróleo.

BUENA PRÁCTICA:

Apoyo del sector público a la empleabilidad y emprendedurismo migrante

Desde la [Dirección General de Colectividades](#) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se articula con diversos organismos públicos (por ejemplo, la Secretaría de Empleo de la Ciudad y la Dirección General de Emprendedores), para brindar información sobre **acceso a empleo y herramientas de empleabilidad para migrantes** (OIM, 2022a).

Además, la Dirección General de Colectividades, junto con la Dirección General de Emprendedores, ha generado espacios de capacitación para emprendedores migrantes, brindando acompañamiento profesional y herramientas específicas. Por ejemplo, en 2021, en el marco de Experiencia Activa, la Dirección General de Emprendedores, en articulación con la [Academia BA Emprende](#), brindó **cursos virtuales para incentivar emprendimientos de mujeres**, incluyendo mujeres migrantes (Ibid).

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

Con respeto a las ONGs, entre empresarios/as entrevistados/as se plantean dos posturas bien marcadas:

Están quienes creen que no sean necesarias ni que aporten nada sustancial. Quizás ayuden en un proceso previo, pero son cuestiones muy básicas que no hacen al trabajo en sí mismo.

Otras personas entrevistadas, en cambio, consideran que las ONGs cumplen un papel muy importante para afianzarse y darle seguridad a las personas migrantes en el país de acogida. Arman y llevan adelante una base de datos con esta población migrante, les enseñan a cómo manejarse en el mercado local o cómo incluirse en una bolsa de trabajo. Esta labor resulta de una gran ayuda, y se podría considerar como una **buena práctica** a seguir. La ONG más citada es ASOVEN – Asociación de Venezolanos en Argentina.

Es contundente la afirmación sobre la **presencia de las organizaciones de migrantes de Venezuela** en los ámbitos de participación, ya sea en el social o empresarial. En general, consideran que son muy positivas ya que, al organizarse, las personas migrantes tienen más posibilidades de hacer oír su voz y expresar sus necesidades en la sociedad de llegada. Se observa que hay muchos grupos que trabajan dando apoyo en la inserción laboral y social de personas venezolanas.

La mayoría de los/as empresarios/as entrevistados/as menciona que sabe de la existencia de organizaciones de migrantes de Venezuela, pero muchos/as no las conocen y otros/as mencionan a alguna ONG. En cuanto a la solicitud sobre la especificación de alguna empresa privada, ONG u organismo que promueva la inserción de las personas venezolanas en el mercado laboral, los/as entrevistados/as manifiestan no saber, o bien hablan de ONGs o instituciones puntuales de personas venezolanas en Argentina como ASOVEN.

Los/as funcionarios/as de la ciudad de Buenos Aires entrevistados/as comentan que, a nivel local, la Secretaría de Empleo desarrolla acciones para vincularse con las asociaciones de migrantes y con las personas trabajadoras migrantes venezolanas, a través de ferias de empleo, bolsas de trabajo e información relevante sobre el mercado de trabajo local.

Funcionarios/as públicos/as entrevistados/as señalan que existe una red de contención de la propia comunidad venezolana en Argentina, constituyéndose en una red social,

una comunidad que antes tal vez se tenía que dar de manera simplemente física. Esto para el empleador es importante porque tiene acceso al perfil de la persona trabajadora, más allá de su origen o nacionalidad.

Por otra parte, se destaca el vínculo entre la asociaciones de personas venezolanas y algunas ramas de actividad, como por ejemplo el sector gastronómico, referente en dar trabajo a las personas migrantes venezolanas, lo que permite que ante una demanda de trabajadores/as, la asociación pueda difundir la oferta de empleo.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

En relación a las áreas que deberían fortalecerse para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes de origen venezolano en Argentina, hay coincidencia en que se debería mejorar la orientación e información a esta población migrante y hacer énfasis en la certificación de habilidades. Asimismo, la capacitación también se menciona como un área que debiera enriquecerse.

La mayoría de las personas entrevistadas plantea que la **mitigación de la discriminación** no es necesaria, ya que no es un problema porque no hay discriminación en este país hacia la población venezolana. Sobre este aspecto, es pertinente tener en cuenta que, según una encuesta a personas migrantes en la Argentina, la mayoría de las personas consultadas indicó que ha experimentado situaciones de discriminación en el país⁵. Otros estudios recientes también mencionan la discriminación hacia personas migrantes en el país como un tema a solucionar (por ejemplo INADI, 2019; CLACSO, 2006).

Se menciona el trabajo con organizaciones como [Guáramo](#) o [Nobleza obliga](#), que consiste en una alianza de empresas en distintas partes del país para difundir ofertas laborales, procurando que tengan llegada a las organizaciones de migrantes de Venezuela y a la población migrante venezolana en Argentina. Se trata de un trabajo colectivo que involucra a diversas instituciones, fortalecido gracias al fuerte trabajo del [Consejo de Cooperación de la Comunidad Venezolana en Argentina](#).

En cuanto a la mitigación de la discriminación, las ONGs entrevistadas en general señalan que ese aspecto no se debe dejar de trabajar, para así fortalecer la integración entre la población argentina y venezolana en territorio argentino.

5 La primera [Encuesta Nacional Migrante de Argentina](#) fue realizada en 2020 por la Red Institucional Orientada a la Solución de Problemas en Derechos Humanos (RIOSP-DDHH) del Conicet.

Asimismo, se destaca que las ONGs deben cumplir un rol de comunicadoras y de intermediación entre la población migrante venezolana en Argentina y los distintos espacios de esta sociedad que requiera de esta población.

Se menciona como caso de éxito la labor de la ONG Alianza por Venezuela, quien se encarga de contratar personas venezolanas para la ejecución de diversos proyectos.

“Tenemos 15 personas con contrato para trabajar en esos proyectos, y que han podido mitigar el desempleo gracias a la ONG”

Las personas entrevistadas también mencionan casos de empresas que surgieron como emprendimientos gastronómicos de personas venezolanas y que han logrado crecer y mantenerse en el mercado, como ser Tequepops, Caracas Bar, Malta 58 o Chacaíto Restó.

Algunos/as funcionarios/as mencionaron conocer varios casos de gente que está trabajando en puestos altos en empresas, en posiciones de sistemas, en bancos, o en áreas de desarrollo de software, entre otros rubros. Las personas de empresas consultadas mencionan están satisfechas por la calidad de prestación que brindan las personas migrantes de origen venezolano.

Entre las personas entrevistadas se hace hincapié en el **fortalecimiento y coordinación de la certificación de habilidades educativas y profesionales.**

Las personas entrevistadas afirman que es importante facilitar lo que necesitan las empresas y tener en cuenta cuáles son las competencias laborales en que hay demanda. Además, resulta clave poder asesorarse para que la propia oferta de formación profesional esté alineada con las demandas presentes y futuras del sector privado.

Relación entre empleabilidad e integración de migrantes a la sociedad

Las personas entrevistadas señalan que la empleabilidad y la integración se complementan, son perspectivas similares y que una mayor integración a la sociedad de acogida aumenta las chances de obtener un empleo. También existe un consenso acerca de que el empleo es un factor que contribuye a la integración social en general.

Ezequiel Zimer, coordinador general de la Empresa Garantía Ya (inmobiliario), comenta al respecto:

“Me parece que la relación entre empleabilidad e integración lo que genera es que si yo me integro a la sociedad me va a ser mucho más fácil conseguir un trabajo. Porque no me estoy aislando”

Los/as funcionarios/as entrevistados/as consideran que es directa la **relación entre la empleabilidad y la integración**. La empleabilidad es importante para romper barreras como la discriminación. En este sentido, es preciso considerar que el trabajo es el ámbito de relacionamiento del día a día, de la vida cotidiana, y que ayuda a relacionarse y posicionarse con el entorno y el país receptor.



© OIM / Perú

Entrega de kits humanitarios en la ciudad fronteriza de Tumbes.



CAPÍTULO 3

LIMA, PERÚ

PERSONAS VENEZOLANAS EN EL PERÚ

El total de personas venezolanas en el Perú para marzo de 2023 fue de 1.506.308. (R4V, 2023). Se trata del segundo país con más migrantes de origen venezolano del mundo.

Entre 2018 y 2019, las denuncias por parte de personas con ciudadanía venezolana por malas prácticas por parte de empleadores/as se incrementaron. Se encontraron casos de precarización del trabajo, pago mensual inferior al salario mínimo, ausencia de contrato de trabajo y jornadas

laborales de 12 horas en promedio (Koechlin; Solorzano; Larco; Fernández Maldonado, 2021).

En línea con esto, los Diagnósticos situacionales sobre la trata de personas y delitos afines en [Tumbes](#), [Piura](#) y [Tacna](#) (OIM 2022d; OIM 2022e; OIM 2022f) dan cuenta de **situaciones de alta explotación laboral** hacia migrantes de Venezuela, hecho que se incrementó a partir de la pandemia de COVID-19 (2020).

Según un reciente estudio sobre trabajo decente en el marco de la Agenda 2030 (Lavado, 2022), en Perú, más del 76% de la población económicamente activa (PEA)

ocupada está en la informalidad. Estos altos niveles implican que una proporción similar de trabajadores no cuenta con derechos laborales ni con aportes para la jubilación. Esto resulta especialmente preocupante en regiones como Huancavelica y Cajamarca, donde la informalidad a 2019 alcanzaba al 92% y 88% de la PEA, respectivamente. Asimismo, según las últimas cifras oficiales del INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática), 8.5 millones de trabajadores/as se encuentran en situación de subempleo.

Las personas venezolanas que migran hacia el Conosur (Chile, Argentina, Bolivia, Paraguay, Brasil y Uruguay) se instalan en las regiones de Arequipa, Ica y Tacna, trabajando en esta última en comercio y servicios con la remuneración mínima vital⁶, sin seguro de salud, ni beneficios laborales (Hanco, 2016).

De acuerdo al estudio realizado acerca de la población venezolana en el Perú (Koechlin, Solorzano; Larco; Fernández Maldonado, 2021), el 60% de las personas venezolanas que trabajan lo hacen en relación de dependencia, el 38% en forma independiente y un 1% como empleador/a. En cuanto al tamaño de las empresas, el 86% de las personas encuestadas trabaja en empresas de 10 o menos empleados, y el 12% en empresas de entre 11 y 50 empleados.

Entre las personas trabajadoras asalariadas un tercio se desempeñaría en actividades comerciales reportando a un/a empleador/a; otro tercio en atención al cliente, tareas de seguridad o apoyo administrativo; y un tercio en restaurantes, salones de belleza, construcción o tareas técnicas. En ocupaciones independientes, el 82% en comercio y el resto en moto taxis, servicios y otros. El 92% de las personas asalariadas no contaba con contrato de trabajo. El 82% realizaba jornadas laborales de más tiempo que el formalmente establecido de 48 horas semanales (con una media de 60 horas en el caso de los hombres y 51 horas en el caso de las mujeres). El 46% cobraba una remuneración por debajo del salario mínimo, de los cuales el 58% eran mujeres y el 37% hombres (Ibíd.).

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Todas las empresas entrevistadas para este estudio indicaron contar con personas trabajadoras migrantes venezolanas en sus empresas (en promedio 8 empleados/as por empresa). Los tipos de cargo que desempeñan son diversos, desde no especializados hasta gerenciales o dueños/as de su propia empresa exitosa. Los sectores entrevistados fueron

BUENA PRÁCTICA:

Apoyo a personas migrantes para su inserción laboral e inclusión financiera

A través de una alianza entre USAID y WOCCU (Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito), se implementa desde 2020 un [Proyecto de Inclusión Económica](#) en las ciudades de Lima, Quito y Guayaquil.

En su primer año, el proyecto ha logrado apoyar a 2.519 personas emprendedoras venezolanas, peruanas y ecuatorianas a través de **programas de desarrollo empresarial**. Además, apoyó a 781 profesionales de origen venezolano en la **revalidación de sus títulos universitarios** para que puedan ejercer su profesión en su país de acogida, incluidos médicos/as que trabajaron en primera línea de batalla ante el COVID-19, profesores/as, odontólogos/as, contadores/as y administradores/as. También se brindaron capacitaciones para fortalecer habilidades profesionales, alcanzando a 1.507 beneficiarios/as para que tengan acceso a nuevos o mejores empleos.

Además, desde sus inicios el proyecto ha trabajado fortaleciendo su práctica con programas de educación financiera que ya han alcanzado a 4.885 personas.

Asimismo, vale destacar la alianza entre WOCCU y Uno Crédito, que permitió que población migrante sin experiencia laboral pudiera realizar sus primeras prácticas en Uno Crédito. Luego del período de prueba del programa, aquellas personas que se destacaron por sus habilidades, pudieron ingresar directamente a trabajar de manera formal en la empresa.

6 Aproximadamente USD 260 (1.025 soles).

restaurantes, financiero, logístico, eléctrico, investigación, saneamiento, cuidado y belleza, hidrocarburos, minería y transporte (ver lista de personas entrevistadas en el anexo).

Las personas migrantes venezolanas llegaron a los puestos principalmente por intermediación activa, ya sea con alianzas con organizaciones o mediante convocatorias/búsquedas en bolsas de trabajo o en redes sociales (Facebook o LinkedIn principalmente).

Además, el contacto con amigos/as y/o familiares también fue una forma de encontrar migrantes de origen venezolano interesados en los puestos de trabajo ofrecidos. Sin embargo, el procedimiento para la contratación es en base a sus habilidades y desempeño; es necesario que se realice una evaluación de curriculum vitae u hoja de vida y que pasen por al menos una entrevista.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

En cuanto a los principales obstáculos para incorporar a la población migrante venezolana en el mercado laboral peruano, varias de las personas de empresas entrevistadas coincidieron en destacar la norma que indica que sólo el 20% de la fuerza laboral de una empresa puede ser extranjera, lo cual dificulta los procesos de contratación y las condiciones laborales de la población venezolana, debido a que los/as empresarios/as optan por hacer contratos por locación de servicios u otras formas de aprovechar el capital humano calificado acorde a sus requerimientos.

BUENA PRÁCTICA:

Apoyo a personas emprendedoras de Venezuela

La organización no gubernamental CEDRO implementa desde 2021 el programa “**Chance para sumar**”, cuyo principal objetivo es apoyar a emprendedores/as venezolanos/as desde el inicio de la idea de emprender y en todo el proceso de formalización. Se trata de un proyecto que busca integrar la capacidad productiva de profesionales y técnicos/as venezolanos/as en el mercado laboral peruano, aprovechando de esta manera sus habilidades y experiencia en diversos rubros para así complementar y potenciar la fuerza laboral del país.

Durante los primeros 16 meses de programa, gracias al convenio firmado entre CEDRO y la **Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)**, se logró procurar empleo para 418 personas venezolanas en diversos rubros.

En cuanto a emprendimientos, se financiaron 123 negocios en marcha o en su etapa de creación. También se realizaron 23 ferias de emprendimiento en Lima y otras ciudades del interior del país para promover y exponer pequeñas y medianas empresas.

También se realizaron capacitaciones para **248 personas emprendedoras venezolanas y peruanas** en gestión empresarial y en competencias emprendedoras, donde además se establecieron alianzas con entidades financieras como XCapital, Financiera Confianza y Coopac MF PRISMA para facilitar créditos.

Por su parte, el programa “**Emprende Seguro**”, implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), permitió fortalecer las capacidades empresariales de emprendedoras y emprendedores, peruanos/as y migrantes de origen venezolano.

Las personas beneficiarias de esta iniciativa recibieron capacitación y asistencia técnica para sus negocios y un capital semilla que les permitió dinamizar la economía de sus emprendimientos para generar mayores recursos económicos. Además, recibieron entrenamiento en bioseguridad y cultura financiera, asistencia técnica para la formalización y fortalecimiento de habilidades blandas para el emprendimiento.

Además, las empresas consultadas señalaron haber tenido **dificultades para realizar renovaciones de contratos de trabajo**, dado que los documentos de identidad de las personas migrantes venezolanas (carnet de extranjería) vencían o habían vencido, remarcando la complejidad para elaborarlos o renovarlos. Al respecto, un reciente estudio de la OIM sobre la situación de vulnerabilidad de personas venezolanas da cuenta de las dificultades de acceso a regularización migratoria y renovación de documentación de los/as migrantes en el Perú (OIM, 2023).

A esto se le suma, de acuerdo a las opiniones de las personas entrevistadas, que algunas personas migrantes carecen de una cuenta bancaria por dificultades en el acceso al sistema financiero formal y, por lo tanto, deben recurrir a “prestarse” cuentas de amigos y/o familiares para que les realicen sus pagos.

Finalmente, se mencionó lo difícil del acceso a plataformas o bolsas de trabajo para conseguir trabajadores/as de nacionalidad venezolana y la dificultad de chequear la información que colocan en los curriculum vitae u hojas de vida.

En general, las personas de empresas entrevistadas continúan considerando al eje legal/normativo y tributario como uno de los principales obstáculos para la contratación.

Por otra parte, representantes de las ONGs señalan que el pago de impuestos ha significado un problema para la formalización de emprendedores/as migrantes de origen venezolano, por lo que ha dificultado su inserción en el mercado laboral formal.

Otro de los grandes obstáculos en los que han coincidido las respuestas de los/as empresarios/as fue la falta de reconocimiento de los títulos profesionales de las personas trabajadoras migrantes venezolanas, lo cual no les permite encontrar un empleo acorde a sus capacidades y/o habilidades, provocando que haya un porcentaje importante de la población venezolana subempleada, teniendo que recurrir a puestos no especializados (limpieza, logística, construcción, meseros, recepcionistas, etc.) donde no se aprovecha la contribución positiva que estos/as profesionales pueden brindar al Perú.

Adicionalmente, muchas veces no se informa de manera adecuada sobre los procesos de **reconocimiento de grados y títulos**; las personas migrantes no saben a dónde acudir. Las entrevistas resaltaron que persiste la desinformación sobre estos procesos entre las diferentes partes (trabajadores/as y empleadores/as).

Según las personas entrevistadas, lo cultural o idiomático no es un factor que genere algún tipo de obstáculo. Sin embargo, los medios de comunicación no contribuyen a

la integración de la población migrante venezolana, debido a la xenofobia que expresan al publicar las noticias sobre inseguridad vinculadas a la población venezolana, sin resaltar las acciones positivas de la población migrante.

Las personas entrevistadas coincidieron en que los obstáculos que hay actualmente se van a ir reduciendo progresivamente en el tiempo gracias al trabajo articulado de la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado en la promoción del trabajo para las personas migrantes venezolanas. En particular, consideran que a las personas migrantes que ya tienen un trabajo estable o un emprendimiento propio, se les hará mucho más sencillo a futuro. A su vez coinciden en que los prejuicios que hay actualmente en cuanto al mito de que “las personas migrantes quitan empleo a las peruanas” también se van a reducir; siempre y cuando se brinde información menos sesgada y libre de xenofobia acerca de las personas migrantes. Cabe mencionar que algunas personas entrevistadas señalaron a los medios de comunicación como promotores de prejuicios contra migrantes.

Con respecto a los **obstáculos**, las personas entrevistadas indicaron que los mismos se presentan principalmente en el mercado laboral formal, donde se observa la imposibilidad de acceder a un empleo formal sin contar con un estatus regular en el país (por temas burocráticos o de demoras).

Asimismo, indicaron que los obstáculos también se encuentran en lo cultural y, en diversos casos, aparecen dificultades en la población migrante venezolana para adaptarse a las formas que tienen los/as empleadores/as peruanos en el trabajo, diferentes a las que traen como experiencia laboral de su país de origen.

Por último, indicaron como un obstáculo la falta de conocimiento de las personas trabajadoras migrantes de los procesos de contratación por parte de las empresas privadas, así como también la falta de estrategias de comunicación por parte del Estado sobre estos temas.

“Un obstáculo es que la información muchas veces se queda centralizada en las instituciones más importantes de la ciudad de Lima, pero cuando se tiene que descentralizar la información y llegar a los gobiernos regionales y/o municipalidad, creo que se debe evaluar cuál [es] la brecha de información en estos niveles.” Jesús Vía (especialista en desarrollo económico, inclusión social y empleabilidad de una ONG).

Los/as funcionarios/as públicos/as del área de empleo que fueron entrevistados/as indicaron que los mayores obstáculos se encuentran en algunas de las normas vigentes, tales como las cuotas limitativas para personal de origen extranjeros, especialmente en empresas pequeñas. Este obstáculo se suma a la **dificultad de alcanzar la regularización migratoria**, y

ambos factores conllevan a que muchas personas migrantes venezolanas no puedan acceder a un trabajo formal. En este tema se encuentran trabajando mancomunadamente diversos organismos (Superintendencia Nacional de Migraciones, Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Ministerio de Relaciones Exteriores y sociedad civil) con el fin de arribar a posibles soluciones.

“En el campo de la contratación de personas extranjeras existe una desinformación por parte de empleadores respecto de que pueden contratar a personas que son solicitantes de refugio. Desde el momento en que se solicita refugio, la Comisión Especial para los Refugiados emite un permiso de trabajo, pero como el empleador teme ser sancionado porque el trabajador migrante no tiene el carnet de extranjería, no lo contrata”. Mauricio Dulanto, Director de Seguridad Social y Migración laboral. Ministerio de trabajo y promoción del empleo.

APORTE DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

Las personas entrevistadas, en su mayoría, indicaron que el aporte de la población venezolana está centrado en la diversidad, el sentido de superación, la energía y carisma que brindan en el espacio de trabajo. Además, algunos/as resaltaron las buenas relaciones para trabajar entre la población venezolana y peruana, un punto que podría ser aprovechado para alcanzar una mayor productividad y armonía laboral.

Asimismo, indicaron que el aporte de la población venezolana es para toda la sociedad peruana en general, en especial para empresarios/as, pues representan una oportunidad para formar nuevos negocios con un nicho de mercado sobre todo en diferentes tipos de emprendimientos comerciales, como por ejemplo los gastronómicos.

Se menciona también que las personas migrantes venezolanas saben cómo **trabajar bajo presión en contextos de crisis** y con las herramientas justas, por lo tanto, representan un grupo de personas dispuestas a trabajar responsable y activamente. El 90% de las personas entrevistadas coinciden en que no existen aspectos negativos en su participación en el mercado laboral. Sin embargo, el 10% restante indicó que hay aspectos negativos, asociados a la percepción de la población de acogida sobre el reemplazo o pérdidas de sus puestos de trabajo, debido al subempleo que existe en el país.

Las personas entrevistadas señalaron que, en el sector financiero, la población venezolana proviene de un país con un porcentaje mayor de bancarización. Por lo tanto, representan una buena oportunidad para sumarse como clientes al sistema bancario peruano.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

Las personas entrevistadas resaltaron el buen desempeño en el trabajo por parte de las mujeres migrantes venezolanas en los diferentes sectores donde se han desempeñado. No señalaron diferencias significativas en relación con los hombres en cuanto a documentos migratorios, porcentajes limitativos, apostilla de título, entre otros. Sin embargo, más de uno coincidió que los obstáculos no provienen de la forma de contratación o del marco normativo, sino de una cuestión cultural en relación al rol histórico de las mujeres como cuidadoras (en el mundo y, con especial énfasis en América Latina y el Caribe). Muchas de las trabajadoras de estas empresas tienen hijos y, adicional a su trabajo, son responsables del trabajo en el hogar y no cuentan con redes de apoyo.

“Mis trabajadoras tienen hijos y los dejan siempre con su pareja o un familiar, pero un día no tuvo con quién dejar a su hijo, entonces la chica me faltó al trabajo. El puesto de esta chica es importante, dado que yo trabajo en obras y todos los días debemos avanzar, eso me descuadraba el trabajo. Entonces el problema no era que no querían trabajar, sino que no tenían con quién dejar al hijo, y contratar una niñera pues ya no le salía a cuenta.” Jair Pareja. Gerente Técnico de Dypsa S.A. Contratistas Generales.

En este sentido, se observa aquí un claro ejemplo de la **crisis mundial del sistema de cuidados**, que afecta principalmente a las mujeres, y más aún a las mujeres migrantes. Bajo el modelo de organización de los cuidados que actualmente impera (tanto en el Perú como en otros países de la región y el mundo), los cuidados son subvalorados o invisibles y no contados como elemento económico (INSTRAW, 2013; OIM, 2022c).

A falta de soluciones o respuestas por parte del Estado o las empresas, los cuidados siguen dependiendo en gran parte del trabajo no remunerado (o mal remunerado) realizado por las mujeres. Las instituciones públicas no asumen los cuidados como responsabilidad social (o asumen un rol más bien complementario al jugado por los hogares); y son los hogares los que, en última instancia, tienen que buscar su propia solución, que implica que las mujeres (a las que culturalmente se les asigna la responsabilidad de los cuidados) deban hacer “malabares” para compatibilizar la vida personal y laboral si desean o tienen la necesidad de insertarse en el mercado de trabajo (Ibíd.).

En línea con esto, un estudio de CARE Perú sobre las mujeres migrantes y refugiadas de Venezuela en el Perú, indica que cerca de un tercio de ellas recurre al autoempleo, dado que el mismo aparece como un medio para enfrentar la falta de empleo y la necesidad de tener que cuidar a hijos e hijas sin poder salir de sus hogares (CARE, 2020).

Las personas entrevistadas coincidieron también en mencionar que un aporte importante de las mujeres venezolanas, además de sus habilidades para el trabajo, es el entusiasmo, empatía y buena predisposición. Además, consideran al grupo femenino como el más eficiente y con más compromiso que sus pares masculinos.

“Las mujeres son las personas que le ponen más ganas, más esfuerzo, más dedicación a pesar de tener la responsabilidad del hogar (por cultura, costumbre), son las que más valor le agregan a la empresa”. Pablo Senmache. Perúven.

De acuerdo a las personas entrevistadas, no se encuentran obstáculos para la incorporación de mujeres trabajadoras migrantes al mercado laboral. Sin embargo, existen barreras que tiene que ver con la **discriminación, el acoso sexual, la estereotipación e hipersexualización de la mujer venezolana**. Asimismo, se presenta un obstáculo para estas mujeres cuando desean denunciar una situación de acoso sexual, muchas veces no lo hacen por estar en situación de irregularidad en el país. Un reciente estudio de la OIM sobre migrantes en situación de vulnerabilidad en la región coincide en señalar el alto índice de acoso e hipersexualización que experimentan las mujeres migrantes venezolanas en el Perú y otros países de América Latina y el Caribe, y la poca respuesta que reciben al denunciar estos casos (OIM, 2023a, Banco Mundial, 2019).

“En la incorporación de las mujeres migrantes venezolanas en el mercado de trabajo peruano, es recurrente que, por un estigma que recae sobre la mujer venezolana, muy recurrentemente haya casos de acoso, donde reciben propuestas inadecuadas (como firmar contratos en otros lugares por ejemplo)”. Oscar Pérez. Fundador y Presidente de la Unión de Venezolanos del Perú.

“Hay una hipersexualización de los procesos de selección cuando se trata de mujeres venezolanas. También hay un proceso de discriminación con respecto a lo que deberían ganar las mujeres peruanas y venezolanas que está prohibido por Ley, pero en la práctica se da” (Michelle B. Solari, HIAS).

Otro obstáculo es el quiebre de la continuidad laboral de las mujeres migrantes, puesto que no solo tienen que reinsertarse al mercado laboral luego de haber tenido hijos, sino que también llevan encima el peso de ser migrante.

Otra de las personas entrevistadas hizo referencia a las mujeres migrantes trans y las situaciones de discriminación que experimentan.

“Si hablamos de mujeres trans, que es algo que se suele invisibilizar, ellas también son mujeres y tienen riesgos y vulnerabilidades adicionales. Por ejemplo, a nivel documentario no pueden tener acceso a una identidad de género para postular a un trabajo; o muchas veces ven el aspecto físico de la mujer trans y ya genera un rechazo en la entrevista. Existe un desconocimiento de cómo contratarla y esto puede generar un impacto psicológico negativo en ella. Esto conlleva a que un proceso de selección que debería ser un proceso de crecimiento personal y profesional termina siendo una experiencia de violencia”. Jesús Vía. Especialista en desarrollo económico, inclusión social y empleabilidad (ONG).

Al igual que el grupo de empresarios/as, los/as funcionarios/as públicos/as entrevistados/as resaltaron la existencia de una **brecha de género en el mercado de trabajo**. Señalaron que, en el caso de la mujer, la mayoría de los obstáculos se dan por la carga adicional del hogar, generada a partir de la desigual distribución de roles en las tareas domésticas y de cuidado, dado que la mayoría se dedica a cuidar a sus hijos y ser jefa de hogar al mismo tiempo. Una representante de la Municipalidad de Lima indicó que muchas de las mujeres migrantes iban con sus hijos a los talleres informativos de empleabilidad que dicta la Municipalidad.

“Las mujeres tomaban las clases (de emprendimientos) cortando el cabello, haciendo sus picarones, haciendo callar a sus hijitos desde sus casas. Ahí te das cuenta de que esa persona, pese a todos los obstáculos, está tomando las clases para sacar adelante su emprendimiento, es una persona que quiere mejorar”. Diana Angeles. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

PERSPECTIVAS A FUTURO EN RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

Un factor señalado como obstáculo adicional para la inserción de personas migrantes al mercado laboral peruano, tanto para procurar un empleo como para emprender, es la informalidad.

Las personas entrevistadas indicaron que, si bien ha existido una evolución y cierto **cambio positivo con respecto a la recepción de migrantes**, para avanzar hacia la empleabilidad de personas venezolanas se requerirá de acciones tanto estatales como de otros actores. Por ejemplo, los medios de comunicación pueden servir como fuente para compartir toda la información positiva y destacable de la población migrante venezolana. Es así, que, si la perspectiva de la sociedad se enfoca más en el aporte que la población migrante genera en todos los aspectos, podrían observarse mejoras en un futuro.

Asimismo, las personas entrevistadas indicaron que desde el Estado por momentos presenta normativas diversas que pueden generar confusión. Por un lado, se observa que existen Ministerios que buscan la integración de la población migrante mientras que, por otro, hay políticos que con alguna propuesta de ley o comunicado retrasan o impiden la realización de todos los logros y avances generados por parte de las organizaciones involucradas.

Es por ello que varias de las personas entrevistadas plantean la necesidad de una política de Estado o una **estrategia real que aproveche la incorporación de las personas migrantes venezolanas**, para generar una distribución geográfica y así cubrir la demanda laboral insatisfecha de las regiones del interior del país.

“Ha cambiado algo que se nota mucho en comparación al 2018: ahora se ve un gran número de venezolanos que han emprendido, a pesar de que no podían ser contratados, se han reinventado con sus ganas de superación”. María Herrera. Presidenta de OCASIVEN.

Las personas entrevistadas sostuvieron que resulta fundamental sensibilizar sobre los derechos de las personas migrantes, como un tema de responsabilidad social, y que esta tarea debe involucrar a diversos actores (sector público, sector privado, ONGs, población migrante, entre otros).

Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se señala que se viene trabajando sobre la normativa de porcentaje de extranjeros en las empresas, de modo de que sea más flexible e incluso que no aplique a empresas pequeñas o medianas. Esto incentiva a que la empresa privada pueda contratar sin temor a una persona extranjera y que no perciba como algo negativo el contratar a migrantes. También resaltaron que este trabajo debe partir del gobierno central y debe ser canalizado a través de los demás niveles de gobierno a nivel regional y local.

En cuanto a las mujeres migrantes, se afirma que se deben buscar estrategias con enfoque de género para que puedan insertarse más fácilmente en el mercado laboral. En este sentido, consideran que el programa para mujeres emprendedoras migrantes que implementa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se constituye como una **buena práctica** a replicar.

INTEGRACIÓN

Muchas de las personas entrevistadas coinciden en afirmar que **es probable que las personas migrantes se queden en el país**, sobre todo aquellas que han logrado consolidarse y han empezado a echar raíces formando una empresa, teniendo su casa y familia en Perú. Por otro lado, también identificaron que existen migrantes que se

encuentran de paso y que posiblemente migren a otro país para mejorar sus condiciones de vida.

En general, las personas entrevistadas del sector privado concluyen en que la integración de las personas migrantes es un aporte positivo, dado que pueden integrarse a la fuerza laboral que suma a las empresas y al país, ya que en muchos casos está altamente calificada.

“La integración de la población migrante venezolana es muy positiva, porque es una gran oportunidad que tiene el país para cerrar una gran brecha en la necesidad de profesionales que tenemos en diferentes sectores, por ejemplo, el de educación (...) Además, tienen mayor predisposición para trabajar, por lo tanto podrían cerrar las brechas (de profesionales) en las provincias”. Representante de CAVENPE.

Diversos/as entrevistados/as coinciden en que la población venezolana se encuentra con intención de integrarse a la sociedad. Sin embargo, señalan que se ha incrementado el número de migrantes que han decidido irse a otro país.

En cuanto al retorno de personas venezolanas a su país de origen, existen diferencias entre entrevistados/as. El representante de la organización CEDRO indicó que, a nivel internacional, el porcentaje de migrantes que tiene interés en regresar a Venezuela se ha incrementado. Por su parte, el representante de la organización Unión Venezolana mencionó que, hoy por hoy, si bien hay un incremento de la decisión de irse a otros países, pero no de retornar a Venezuela.

“Es necesario que cada uno ocupe puestos de trabajo sin desplazar a nadie, puestos de trabajo para los cuales esté acreditado y reúna el ‘expertise’ suficiente para que pueda hacerlo. Hay una clara ausencia de una política migratoria mucho más integrada, que sea integral e integradora, más allá de la regularización migratoria”. Oscar Pérez – presidente de la UVP.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Las personas entrevistadas coinciden en señalar que se debería eliminar o flexibilizar el límite de contratación de la población extranjera en las empresas. Argumentan que esto aseguraría el aumento de la participación de migrantes de origen venezolano, así como también mitigaría los trabajos informales.

Asimismo, se resaltó el **apoyo requerido para la convalidación de títulos**, el desarrollo de capacitaciones y la generación de bolsas de trabajo, que le permitirían a las personas migrantes venezolanas tener mayores oportunidades para incorporarse al mercado laboral.

En general, el aporte debe estar ligado a disminuir las barreras legales y de documentación que existen actualmente para la población migrante, al ser evaluadas para su inserción en el mercado laboral, resaltando el tema de la apostilla de títulos profesionales que se vuelve una barrera muy importante (por los altos costos, complejidad, tiempo, etc.).

Funcionarios/as entrevistados/as afirman que **la migración venezolana genera un aporte positivo para la sociedad**, además de contribuir pagando sus impuestos y aportando con su trabajo y cualificaciones. Además, consideran que un porcentaje importante de las personas migrantes que residen en el país “empezarán a quedarse, tener sus negocios y también familia”.

“Algo que se debe priorizar es su permiso de permanencia, ya que sin esos son invisibles, no pueden hacer nada. Y si postulan a un trabajo están expuestos a cualquier tipo de explotación.” Massiel Pérez, Área de promoción del empleo de la Municipalidad de Lima.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

Algunas de las empresas entrevistadas han realizado acciones proactivas relacionadas al tema de la migración venezolana. El primer caso es Uno Crédito, la cual tiene acciones que favorecen a la población migrante en cuanto a brindar créditos financieros, así como también prácticas de responsabilidad social empresarial con la ya mencionada alianza con WOCCU, donde contratan a la población venezolana que no tiene experiencia en el mercado laboral.

Otro caso a mencionar es el de PeruVen, la cual realiza trabajos de ayuda humanitaria mediante donaciones a la población migrante venezolana. Asimismo, desde CAVENPE se busca cambiar la perspectiva negativa hacia la migración, y también actúan como intermediación laboral.

“Nuestra empresa no ha brindado un apoyo específicamente por ser migrantes venezolanos, pero cuando hay casos con necesidades la empresa sí lo hace. No obstante, dado que los transportistas tienen una jornada laboral atípica, en el caso de los migrantes los días de descanso no tienen un lugar estable donde quedarse. En esos casos, la empresa los apoya en buscar un lugar cómodo para que puedan descansar.

Adicionalmente, tenemos un área de bienestar que evalúa casos especiales y se han dado préstamos cuando una persona lo ha solicitado. Por ejemplo, cuando han tenido un familiar enfermo”. Katherine Arellano. Servicios generales Saturno.

Todas las personas de ONGs entrevistadas implementan programas con acciones proactivas en temas de migración. Desde orientación, donaciones (alimentos, kits de higiene) y ayuda en los procesos regulatorios para la emisión de sus documentos migratorios, hasta atención en temática de salud física y psicológica.

Por otro lado, existen **proyectos más específicos en la temática de empleabilidad** como el mencionado “Chance para sumar” (Cedro y USAID), “**Lidera tu empleabilidad**” y “**Escuela de soñadores**” (UVP, OIM, ACNUR), que buscan mejorar la inserción laboral en el mercado de trabajo formal, incrementar la certificación y capacitación en habilidades duras y blandas y, por último, diseñar, motivar y potenciar las oportunidades de emprendedores/as migrantes de origen venezolano. Cabe mencionar que algunos de estos proyectos no solo van dirigidos para la población migrante sino también a la población de acogida.

La Unión Venezolana es una organización que se destaca en las actividades en favor de la población migrante venezolana en colaboración con instituciones del estado, la sociedad civil y la cooperación internacional.

“Una lección aprendida que puede señalarse como un caso exitoso es el que se ha desarrollado desde la Municipalidad de Lima, que ha venido impulsando 2 programas; el primero llamado ‘Lima Inclusiva’, que fomenta la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, y el segundo, el concurso ‘Lima empresa inclusiva’. Entre los dos se han enfocado tanto en la oferta como en la demanda laboral”.

En el caso del programa “Lima Inclusiva”, la entrevistada precisó que cerca de 500 personas han sido beneficiadas con este programa, de las cuales entre el 35 y el 40% son personas migrantes venezolanas.

Los programas o actividades desarrolladas por las direcciones de las empresas entrevistadas no se han enfocado únicamente en migrantes de origen venezolano, sino en diferentes poblaciones en situación de vulnerabilidad (incluyendo migrantes).

Funcionarios/as entrevistados/as mencionaron que vienen **trabajando de cerca con algunas empresas privadas para fomentar la inclusión laboral de personas migrantes**. Además, desde la Municipalidad de Lima, se inició un programa para invitar a las empresas a que cuenten sus buenas prácticas para fomentar la inclusión laboral.

También señalaron que su trabajo está respaldado por organismos multilaterales que brindan soporte a las diversas actividades que realizan para incentivar a las empresas a contratar personal extranjero y, sobre todo, asesorar acerca de cómo hacerlo.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

En su mayoría, las personas entrevistadas indicaron que no han tenido algún tipo de relacionamiento con el sector público, ONGs u otras empresas en pro de favorecer oportunidades para migrantes de origen venezolano. Sin embargo, precisaron conocer que sí existen tales organizaciones, pero no ha habido un relacionamiento directo.

Según las empresas que han tenido algún tipo de relacionamiento para favorecer las oportunidades para migrantes de Venezuela, los actores con los que han participado para esta vinculación han sido el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, la Municipalidad de Lima, y la ONG Unión Venezolana.

En cuanto al sector público, las personas entrevistadas indicaron tener **ámbitos de coordinación y relacionamiento mediante las municipalidades, gobiernos regionales, Ministerios** (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Educación, entre otros). Sin embargo, al hablar de relacionamiento del sector público, resaltaron que resulta un actor clave y que, si bien recibieron algún apoyo económico durante la pandemia, no tiene una coordinación constante para esta temática. Sin embargo, Unión venezolana resaltó el gran trabajo que realiza con empresas medianas y grandes para insertar a la población migrante venezolana al mercado laboral peruano.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

En general, las personas entrevistadas resaltaron de forma **positiva el trabajo de las ONGs** en el Perú. Indicaron que, gracias al aporte y esfuerzo constante, han logrado canalizar la ayuda internacional para las comunidades venezolanas, así como también motivar al Estado y ONGs internacionales a considerar a la migración como un problema dentro de sus ejes de acción.

“El papel de las ONGs (CEDRO, Unión Venezolana, etc.) es fundamental. Gracias a su apoyo y al trabajo con el Estado, se han podido mejorar las oportunidades de la población migrante venezolana. De no ser por ellos, las condiciones serían mucho peores”.

Una de las personas entrevistadas recomendó poder incrementar las acciones de articulación entre instituciones para implementar actividades enfocadas en la durabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

En cuanto al **papel de las ONGs**, plantean que el crecimiento de las organizaciones ha sido positivo para crear redes de apoyo y generar confianza con la población venezolana, lo que ha permitido que organizaciones o cooperantes internacionales hayan abierto las puertas para trabajar con organizaciones de base y, de esta forma, conocer la situación de la población migrante. Asimismo, también han servido de grandes aliados para poder ejecutar los recursos donados. Finalmente, resaltaron que con su trabajo se han podido implementar iniciativas de forma rápida, eficaz, eficiente y efectiva.

Los/as funcionarios/as entrevistados/as mencionaron sobre todo a ONGs que trabajan solo con migrantes de Venezuela. Destacaron su compromiso para el trabajo y la relevancia que poseen en las diferentes instancias que deben atender. Por ejemplo, su apoyo en los procesos de regularización migratoria; la formación de emprendedores/as; el asesoramiento en las reconocimientos de títulos; y la ayuda humanitaria que brindan.

La mayoría de las personas entrevistadas indicó no conocer espacios de coordinación con múltiples actores. Sin embargo, uno de los empresarios comentó conocer el Grupo de Trabajo para la Gestión Migratoria (aunque vale aclarar que en este grupo no participa el sector privado).

Algunas personas entrevistadas mencionaron a Veneactiva, Ocasiven y Unión venezolana como las organizaciones de migrantes de Venezuela que actúan por sí mismas y que su labor se articula con instituciones del Estado, la cooperación internacional u otras organizaciones sin fines de lucro nacionales e internacionales.

Entre las **buenas prácticas** que realizan las ONGs, mencionadas por las personas entrevistadas, se encuentran la labor de CARE en temas de emprendedurismo (por ejemplo, mediante la iniciativa “Alma llanera”); y el proyecto “Valiosos” de Veneactiva (una plataforma que ayuda con la validación de títulos y reclutar talentos profesionales de diferentes áreas). Se hace mención también a algunas de las empresas que emplean a personal venezolano: AUNA, Supermercados Peruanos (“Plaza Veá”) y Pollerías Rocky.

“Una forma de poder multiplicar estos casos positivos es sensibilizar a la población. Puede haber muchos esfuerzos, legales, normativos, pero si uno como ciudadano no empieza a entender, a interiorizarse sobre el aporte de la migración, sobre el impacto económico que genera en el Perú, seguirá habiendo desconocimiento y continuarán los problemas” Brigitte Yturizaga. Especialista en migración y empleo de la ONG CEDRO.

Todas las personas entrevistadas conocen casos de migrantes que progresaron, ya sea venezolanos/as que han conseguido un empleo y ahora poseen altos cargos gerenciales, como aquellos que empezaron trabajando en la calle, vendiendo lo que conseguían y hoy poseen emprendimientos exitosos (como ser los gastronómicos “Sin control” o “Ají cero”), o como por ejemplo Muriel de PeruVen, que se inició vendiendo en la calle y hoy se destaca entre los representantes de esa organización.

También se destaca la contratación de profesionales de la salud de origen venezolano que trabajan en diversos centros de salud, profesores/as dando clases en colegios a nivel nacional, y personal en diferentes ramas de actividad donde esta migración ha logrado progresivamente insertarse.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

En relación con las condiciones futuras, las personas entrevistadas dieron diversos puntos de vista. Algunas enfatizaron en la importancia de poder brindar orientación, información a empresarios/as sobre el capital humano existente, contar con bolsas de trabajo descentralizadas, y lograr más facilidades para gestionar trámites migratorios y lograr la regularización. Otros resaltaron que, a pesar de que sea uno de los puntos más complejos a tratar, **la mitigación de la discriminación es fundamental para que las personas venezolanas puedan vivir en mejores condiciones**, sin sentirse rechazadas simplemente por su nacionalidad. Una de las soluciones frente a esto, según relatan, sería la continua sensibilización a la población peruana acerca de los aportes de la migración.

Uno de los factores relevantes que señalaron las personas entrevistadas para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes de Venezuela es la capacitación y certificación de la población migrante. Se resaltó que, para el grupo de personas que no cuentan con conocimientos previos, sería deseable brindarle orientación acerca de posibles emprendimientos. Asimismo, se mencionó a la convalidación de títulos profesionales y apostilla como

un área que requiere del fortalecimiento coordinado para mejores resultados. Por último, resulta fundamental poder erradicar la discriminación y los estigmas que son potenciados por los medios de comunicación al difundir mensajes e imágenes negativas de las personas migrantes venezolanas en el Perú.

Un factor relevante que señalaron los/as entrevistados/as para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes venezolanos es la generación de sinergias y alianzas entre organismos. Indicaron que existen muchas organizaciones trabajando aisladamente. Algunas se enfocan en capacitaciones, otras en procesos de regularización migratoria, otras netamente en inclusión laboral. Sin embargo, sería deseable llegar a un consenso entre todas las instancias para lograr una efectiva integración de las personas migrantes de Venezuela en la sociedad peruana.

RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Las personas entrevistadas coincidieron en que existe una relación directa entre empleabilidad e integración. Sin embargo, algunas indicaron que el empleo solo es un paso para la integración, pero se debe trabajar en otros aspectos como en lo cultural, el entretenimiento, la recreación, etc. Mientras que otras mencionaron que el empleo asegura la integración, debido a que mediante la interacción con compañeros/as de trabajo, se crean lazos donde se unen como sociedad a través de su cultura, gustos en común y crean vínculos de amistad y equipos de trabajo que brindan unidad.

Algunas personas resaltaron la **inestabilidad socioeconómica y sociopolítica que vive actualmente el Perú**, que genera que las personas migrantes tengan que recurrir a trabajos eventuales, lo cual no les permite solventar sus gastos y, sobre todo, atender a su familia.

En particular, funcionarios/as públicos/as plantearon que el empleo es solo un paso más hacia la integración. La vivienda y la educación para los/as hijos/as, la salud, y todo aquello que relaciona a las personas migrantes con la sociedad que las recibe, son importantes para lograr una efectiva integración.



© OIM / Colombia

Una familia de venezolanos descansa temporalmente en un albergue.



CAPÍTULO 4

MEDELLÍN, COLOMBIA

PERSONAS VENEZOLANAS EN COLOMBIA

El total de personas venezolanas en Colombia fue hasta marzo de 2023 de 2.477.588 (R4V, 2023)

Es el segundo éxodo activo más grande de personas migrantes y refugiadas después de la migración de personas de Siria. El 41% de las personas venezolanas que migraron a otros países de América Latina y el Caribe se encuentran en Colombia.

Desde 2015, Colombia ha mantenido políticas abiertas para la integración social y económica de la migración venezolana.

Las estrategias principales para la inclusión de las personas migrantes fue la de emisión de permisos de trabajo, tránsito y estadía; acceso a la salud, educación, programas sociales y subsidios habitacionales; protección de poblaciones vulnerables; reunificación familiar; protección de la niñez; y protección contra la trata de personas. La “Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela”, desarrollada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como la “Red de servicio público de empleo” (SPE) constituyeron instrumentos importantes en el proceso de inclusión laboral (Ávila; Paz; López; Sepúlveda; Riva, 2021).

El Estatuto Temporal de Protección (ETP) es parte de la estrategia de regularización e integración de las personas migrantes en la sociedad. Es un mecanismo de protección dirigido a la población venezolana que busca otorgar un beneficio temporal de regularización por un plazo de diez años y es el documento que permite ejercer durante dicho período cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral (Banco Mundial, 2021).

Según datos del Departamento Nacional de Estadísticas de Colombia, el 85% de las personas venezolanas tuvieron dificultades para conseguir trabajo. En el caso de las mujeres, esta cifra asciende al 90% (DANE, 2022).

De acuerdo a una encuesta realizada por la Universidad Piloto de Colombia, el 53% de las personas venezolanas se encuentra actualmente trabajando; la mitad considera que no tienen las mismas posibilidades de empleo formal que los/as nacionales y un 65% se encuentran realizando trabajos informales; la mayoría (80%) manifestó tener problemas para procurar un empleo; el 75% considera que las empresas dan prioridad a candidatos/as colombianos/as, si bien el mismo porcentaje manifiesta que hay más posibilidades de trabajo que en Venezuela (Marulanda Melo; Cubillas García; Ulloa Guerrero; Prada Castañeda, 2018).

Con respecto a la jornada laboral, el 40% manifiesta que ésta es más extensa para las personas venezolanas. Desde una perspectiva optimista, el 80% cree que podrían acceder a un trabajo formal en alguna empresa local; la mayoría considera que el esfuerzo laboral que están realizando les permitirá brindar mejor calidad de vida a su familia; el 80% reconoce que la atención de salud en Bogotá es mejor que la que recibirían en su país y el 80% estima que, en el desarrollo de sus tareas en el ámbito laboral, están adquiriendo nuevos conocimientos a nivel profesional; y que los/as empleados/as migrantes no trabajan más horas que los/as colombianos/as. Por último, se observó que el 80% no considera la posibilidad de retornar a su país (Ibíd.).

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

La mayoría de las empresas entrevistadas refieren que las personas migrantes venezolanas en sus empresas realizan trabajos de dos tipos: especializados y no especializados. En las grandes empresas consultadas, como Éxito, Sura o Grupo Bios, la mayoría cuentan con trabajos en supermercados o puestos administrativos que no requieren mayor calificación. No obstante, en otras empresas, como las de tecnología, sí se buscan perfiles especializados donde las personas venezolanas contratadas poseen conocimientos mínimos frente al área en la cual trabajan.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

La mayoría de los/as entrevistados/as comentaron que han habido situaciones de discriminación hacia las personas trabajadoras venezolanas en el sector de trabajo a domicilio. Esto coincide con un reciente estudio de la OIM (2023) sobre las personas migrantes en situación de vulnerabilidad, donde las personas migrantes venezolanas en Colombia mencionan que han experimentado discriminación en ámbitos laborales, así como también en la vida cotidiana.

Uno de los entrevistados mencionó que, en una de las cadenas de supermercados más grandes de Colombia, persiguieron a un venezolano que se encontraba comprando víveres para un cliente. Cuando éste los enfrentó sobre dicha persecución, la respuesta fue que tenían orden de seguirlo porque era venezolano.

Diferentes situaciones como la mencionada permiten observar, según lo que manifiestan las personas entrevistadas, que todavía en parte de la población colombiana se encuentra la idea de que los/as venezolanos/as vienen a robar. Esto dificulta la integración de dicha población al mundo laboral, pues las personas migrantes venezolanas también comienzan a sentirse amenazadas e inseguras.

La educación es un punto muy relevante para destacar como barrera para la incorporación de las personas venezolanas al mundo laboral pues, según los/as entrevistados/as, tanto para el personal venezolano sobrecalificado como para el personal venezolano que no posee estudios básicos, las ofertas de trabajo no se ajustan a sus capacidades.

Según algunas entrevistas realizadas, existen grupos poblacionales que son particularmente discriminados y excluidos del mercado laboral, producto de su identidad de género y sus bajos niveles de escolaridad. Las personas migrantes venezolanas trans son las más afectada por esta situación, pues es una población que ha sido relegada incluso antes de que comenzara la migración hacia Colombia. Algunos testimonios de personas entrevistadas dan cuenta de esto:

“En gran parte de la sociedad colombiana se identifica un rechazo a la población LGTBIQ, al no aceptar su identidad. Se perpetúan lenguajes de abuso que legitiman la explotación”.

“Para la sociedad colombiana, especialmente la ‘cultura paisa’ (de Medellín), ha sido muy difícil comprender que la identidad de género no se determina por un papel jurídico. Han habido episodios en los cuales a las mujeres trans se les llama por su nombre legal (el que aparece en la cédula), con el cual ellas no se identifican y que no hace sino perpetuar la discriminación”.

Otro ejemplo que dio una de las entrevistadas es el hecho de que, a pesar de que las mujeres venezolanas en Medellín tengan un buen puesto, un buen salario y todos sus papeles en regla, aun así en ocasiones les privan de la posibilidad, por ejemplo, de alquilar apartamentos.

Según algunos de los representantes de las Asociaciones de Migrantes Venezolanos entrevistados, la mayoría de los hombres o mujeres trans, han sido expulsadas de sus casas desde que tenían 14 o 15 años por su identidad sexual, sufriendo, además, la falta de comprensión por parte de sus familiares.

Un reciente informe del Instituto sobre raza, igualdad y derechos humanos (2021), señala que la población LGBTIQ emigra de Venezuela no solamente por la situación sociopolítica y económica, sino también porque en el país no existen garantías suficientes para ejercer con libertad el derecho fundamental a la identidad de género y la libre opción sexual.

Esta ausencia de condiciones dignas para vivir de manera plena la identidad de género y la orientación sexual, es promotora de la reproducción de discursos de odio y conductas violentas contra este grupo poblacional. Aunque a nivel legislativo Colombia ha alcanzado avances significativos en materia de reconocimiento de los derechos humanos de la población LGTBIQ, en la práctica siguen encontrándose situaciones de discriminación y un alto empobrecimiento de la población LGTBIQ migrante, ya que además de la precarización laboral, experimentan estigmatización y violencia social debido al estatus migrante y sexodiverso.

De esta forma, las mujeres y personas LGBTIQ migrantes y refugiadas deben enfrentarse a una **doble o triple discriminación**: ser mujer, ser una persona LGBTIQ y ser migrante, lo cual también se puede acrecentar al cruzar otros vectores de vulnerabilidad como la etnia, la pobreza, el nivel de estudios, la discapacidad, entre otros (Ibíd.).

Asimismo, un informe de la Plataforma LGBTI por la paz (2019) señala que, a las personas inmigrantes LGBTIQ, cuando se les consulta y orienta sobre la posibilidad de accionar los procesos penales correspondientes frente a actos discriminatorios, desisten dado que su miedo frente al acto sufrido es reforzado por el miedo a ser deportadas o intimidadas.

Por otra parte, las convocatorias que se abren como iniciativas de las distintas entidades, están hechas para personas que, como mínimo, hayan completado el bachillerato, dejando totalmente por fuera del mercado a esta población.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, la mayoría considera que, en cuanto a la sobrecualificación, muchas de las personas migrantes venezolanas que llegan a Medellín aplican a puestos de trabajo que no corresponden con su perfil profesional.

Algunas de las empresas han optado por tomarse un tiempo para acercarse a las personas migrantes y decirles que no los pueden aceptar, porque están sobrecualificados para el puesto. Les invitan a postularse a puestos equivalentes a su educación y a buscar oportunidades que estén acordes a sus conocimientos. No obstante, esto genera una sensación de malestar por parte de los/as empleadores/as entrevistados/as, pues quisieran ofrecerles una oportunidad pero no pueden.

Por otro lado, según las entrevistas a representantes de las ONGs, la educación de la mayoría de las personas venezolanas que llegan a Colombia es alta: “Están muy bien preparadas, cuentan con estudios y títulos universitarios”.

En cuanto al lenguaje, aunque no es una barrera muy notoria, sigue siendo un aspecto para mencionar. Personas entrevistadas del sector de la atención al cliente señalan que el acento venezolano es similar al de las personas colombianas de la costa, pero difícil de entender para ciudadanos/as de Medellín, por lo cual muchas veces brindan formación a personas venezolanas para que puedan tener una dicción más similar a la que se emplea en esta ciudad. Según algunos/as representantes de empresas entrevistadas, en empresas de otros rubros también se hace evidente el prejuicio que se tiene frente al acento venezolano.

Las personas de empresas entrevistadas señalan también que tanto la situación económica mundial junto con el cambio de gobierno en Colombia en 2022 (que, según indican, podría generar una disminución en las inversiones), se observan menos vacantes de empleo disponibles en el mercado laboral (no solo para personas migrantes sino para nacionales también).

APORTES DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

Todas las personas entrevistadas consideran positivo el aporte de los/as venezolanos/as a las organizaciones, pues creen que la diversidad de las culturas es indispensable para la construcción de una mejor sociedad.

“Las empleadas venezolanas que trabajan son excelentes enfermeras, fueron salvadoras en pandemia, fueron ese apoyo que necesitábamos porque son personas demasiado entregadas a su trabajo y muy eficientes”.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

Las personas entrevistadas de empresas señalan que, usualmente perciben un obstáculo para las mujeres trabajadoras migrantes cabezas de familia. Muchas veces, éstas deben renunciar a puestos empresariales y tomar empleos en ámbitos como la estética (peluquería, arreglo de uñas, etc.), ya que no pueden cumplir horarios extendidos y precisan de mayor flexibilidad dado que deben hacerse cargo de sus hijos/as y no cuentan con guarderías ni un sueldo que les permita contratar una niñera. Tal como se observó en el capítulo anterior acerca de la situación de mujeres migrantes venezolanas en Lima, aquí también se observa que la **responsabilidad de cuidados recae mayoritariamente en las mujeres** y, frente a la ausencia de políticas estatales y/o empresariales que ofrezcan soluciones para la compatibilización entre la vida laboral y la familiar⁷, las mujeres deben replegarse de la fuerza laboral, teniendo que recurrir a trabajos de menor remuneración y calificación.

En el caso de mujeres migrantes, esta situación se agrava aún más al **no tener una red de apoyo** (abuelas, tías, amigas, vecinas) que pueda asistirles en el cuidado de sus hijos/as. Mujeres representantes de ONGs entrevistadas plantean que estas mujeres no sólo velan por sus hijos/as, sino que también deben enviar dinero a Venezuela (remesas), para sus padres o el resto de sus familias.

La informalidad y la mano de obra “barata” (factores de precarización del mundo laboral), según las personas entrevistadas, son otros de los principales problemas que existen en términos de la inclusión laboral de las personas venezolanas en Medellín, generando múltiples barreras para el acceso al empleo en condiciones dignas.

Algunas personas entrevistadas sostienen que a las mujeres venezolanas les pagan 50.000 pesos (10 dólares aproximadamente) por trabajar 12 ó 13 horas en restaurantes de comidas rápidas, sin cubrirles su seguridad social o su salud, sometiéndolas a situaciones de alta **explotación laboral**. Así, se aprovechan de sus dificultades, pues saben que necesitan los empleos y les pagan menos por sus horas de trabajo. Esta información coincide con la volcada en un estudio sobre trata de personas en América del Sur (OIM, 2021b), donde se menciona la alta tasa de explotación laboral de personas venezolanas en el mercado laboral colombiano a partir de 2018 (la cual se fue acrecentando año tras año).

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

Las personas de empresas entrevistadas consideran que, mientras que los trámites que deben realizar las personas venezolanas para regularizar su situación migratoria no mejoren, las perspectivas de futuro sobre su empleabilidad no serán favorables. Los trámites, a pesar de haberse simplificado, continúan siendo engorrosos. Los empresarios refieren muchas veces no tener la posibilidad de esperar a que las personas venezolanas resuelvan su estatus migratorio, pues deben llenar las plazas de las empresas lo más pronto posible.

No obstante, en el sector de tecnología se observan buenas perspectivas de futuro frente a la empleabilidad de personas venezolanas, pues se están haciendo cada vez más pruebas de conocimientos, más que pedirles los papeles migratorios.

Desde que se inició la primera ola de migración venezolana, Colombia ha sido el principal receptor de migrantes de origen venezolano. Si bien es cierto que esta población eventualmente puede optar por otros países de destino, Colombia sigue siendo el principal país de América Latina y el Caribe receptor de migrantes de Venezuela. Por lo anterior, todas las personas entrevistadas en Medellín consideran que los/as venezolanos/as llegaron para quedarse, lo que plantea nuevos desafíos como país.

Según las personas entrevistadas, hay que saber reconocer y poder afirmar que las personas migrantes venezolanas no están de paso, sino que llegan con intención de integrarse a la sociedad colombiana.

No obstante, las personas entrevistadas de las ONGs tienen una visión diferente frente al futuro de la empleabilidad de las personas migrantes venezolanas, pues siguen considerando que el procedimiento para que estas personas cuenten con la documentación requerida les dificulta el acceso a determinados puestos de trabajo.

Según algunos/as entrevistados/as, los sistemas para realizar diferentes trámites en Colombia, sobre todo los migratorios, no están todavía bien adaptados para la población migrante venezolana en Colombia. Es decir, han encontrado dificultades cuando reciben los documentos de las personas migrantes, como con el **Permiso Especial de Permanencia (PEP) que permite ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país**, donde los dígitos no corresponden con la cantidad de dígitos expuestos en los sistemas habilitados en Colombia.

⁷ Como ser horarios flexibles, licencias por maternidad y paternidad extensas, guardería dentro de la empresa, facilidades para madres lactantes (lactario, horas de lactancia), home-office, entre otras.

Una de las entrevistadas, por ejemplo, asegura que su sistema en la empresa no estaba habilitado para colocar documentos de más de diez dígitos, mientras que el Permiso de Protección Personal (PPT), un mecanismo de regularización migratoria y documento de identificación que autoriza a migrantes de Venezuela a permanecer en Colombia, cuenta con 15. Esto implica que la empresa debe tomarse más tiempo para revisar dicha documentación, pierde tiempo y disminuye su productividad. Además, esta dificultad con respecto a los sistemas digitales implica también que las personas migrantes venezolanas no puedan acceder con facilidad a las entidades bancarias y a los sistemas de salud y de pensión.

INTEGRACIÓN

Las personas entrevistadas, en general, consideran que **la mayoría de los/as migrantes de origen venezolano se han integrado exitosamente a la sociedad colombiana**, dado que las culturas entre un país y otro son parecidas. Consideran que, si bien se debe seguir trabajando en campañas contra la discriminación para erradicar la creencia de que esta población llega para quitarle el trabajo a los/as colombianos/as, también es importante resaltar que éstos/as han sido muy abiertos frente a la nueva migración. La mayoría cree que el aporte entre culturas es el camino para que los dos países puedan encontrar nuevas vías de crecimiento no solo a nivel económico, sino también político y social.

BUENA PRÁCTICA:

Empresas brindan trabajo formal a personas venezolanas

En Colombia, la empresa **Claro** se destaca por contar con más de 550 personas empleadas de origen venezolanas, **venciendo así las barreras que obstaculizan el acceso al empleo formal para migrantes**. Mediante una alianza con la ONG Cuso Internacional y la Agencia de Empleo de emprendimiento de Compensar, se implementa un programa que brinda oportunidades para que personas migrantes se inserten en el mercado laboral, cerrando las brechas existentes.

Desde la empresa señalan que la incorporación de personas migrantes ha mejorado el clima laboral, además de que se redujo la rotación en los empleos dado el alto compromiso de las personas empleadas, logrando mayor rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

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

Así nació el Proyecto Tricolor, que consiste en **promover la igualdad entre colaboradores/as venezolanos/as y colombianos/as**, exaltando que ambos grupos nacieron en una tierra donde su bandera tiene los mismos tres colores, con el mismo idioma y costumbres similares.

Hasta el momento, el programa ha traído beneficios para la empresa tanto en indicadores de producción, en aumento de ventas, mejoramiento del clima laboral y la convivencia entre colaboradores/as. Debido a la poca rotación de personal y al esfuerzo laboral, las personas migrantes han podido crear una carrera profesional dentro de la empresa y ser parte de la economía de su país receptor. La meta de la empresa es llegar a contar con un 15 o 20% de empleados migrantes, actualmente, es menos del 10%.

Por su parte, **Sierra Nevada** es una empresa que desde el 2017 implementa una iniciativa para incluir a personas migrantes. La idea de incluir migrantes laboralmente en su empresa generó en un principio un gran rechazo a través de sus redes sociales. Sin embargo, la empresa continúa ofreciendo igualdad de oportunidades.

Asimismo, **Medellín Cómo Vamos** ha logrado relacionarse con el sector privado y el sector público para liderar iniciativas relacionadas con la inserción de las personas venezolanas en el mercado de trabajo.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Según las personas de empresas entrevistadas, este es uno de los puntos donde más oportunidades tiene Colombia de mejorar las **condiciones laborales de la migración venezolana**. Comentan que se encuentran muy satisfechos/as con las personas empleadas venezolanas, pero afirman que no conocen campañas específicas de contratación para la población migrante⁸. De todas maneras, manifiestan un genuino interés en poder ayudar a las personas migrantes venezolanas que llegan a su ciudad y se preguntan cómo acceder al mercado de trabajo.

Asimismo, uno de los entrevistados plantea que todos los empresarios deberían ser conscientes de que las personas migrantes pueden aportar al país y a la ciudad, y que la noción de migrante esta sólo demarcada por una frontera. También señala que deberían existir los incentivos para las contrataciones de las personas migrantes venezolanas.

Según algunas personas entrevistadas, poder contar con una **cuota para contratación de migrantes venezolanos/as** en el mercado laboral y en el sector privado, puede ser también una opción para comenzar a visibilizar la importancia de la migración. Así como las empresas Claro o Sierra Nevada han trabajado fuertemente para dar a conocer la importancia de incorporar a las personas migrantes a la sociedad, el resto de los/as empresarios/as colombianos/as podrían seguir esta línea que contribuiría con la economía del país, a la vez que mejoraría las condiciones de vida de los/as migrantes.

Vale mencionar que las dificultades con respecto a los documentos que deben presentar los/as migrantes no sólo tienen que ver con la situación migratoria, sino también con la validación de títulos universitarios.

Las personas migrantes, por lo general, aplican para un puesto de trabajo y luego comienza el proceso de selección pero, una vez que las empresas solicitan los títulos, se encuentran con que éstos no están homologados. Esto ralentiza los procesos de selección de las empresas y éstas refieren que no pueden perder el tiempo en estos aspectos.

Cabe resaltar que las asociaciones de la sociedad civil siguen percibiendo que las empresas se han vuelto más exigentes con respecto a los procesos de contratación:

“Si bien estos procesos se han formalizado, las empresas tienen menos tolerancia frente a ciertas dificultades de los migrantes venezolanos con respecto a sus procesos migratorios”.

Todas las personas entrevistadas concuerdan con que las políticas migratorias siguen siendo muy exigentes para que los/as migrantes puedan insertarse en el mercado laboral.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

Para las personas de empresas entrevistadas, las áreas proactivas de las empresas son la de recursos humanos y las de capacitación, que ejercen una relación sustantiva con postulantes y trabajadores/as de Venezuela.

Por su parte, desde las ONGs comentan que las principales áreas con las que trabajan y son proactivas sobre el tema de la migración venezolana son las de orientación e información, para posibilitar la inclusión de personas venezolanas en el mercado laboral colombiano.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

Los/as empresarios/as entrevistados/as manifiestan que no existen ámbitos de relacionamiento con el sector público. Por su parte, las ONG tienen principalmente una buena relación con la alcaldía de Medellín.

La Alcaldía de Medellín ha sido una de los principales contribuyentes frente a la incorporación de migrantes venezolanos/as en el mercado laboral, a través de diferentes **campañas** y **acciones** propiciando su contratación.

Según los/as funcionarios/as públicos/as entrevistados/as, Medellín ha sido una ciudad marcada por la violencia y, a lo largo de los años, se ha profundizado en la importancia de la cultura ciudadana. Esto ha permitido que haya muchas **campañas de concientización frente a la situación de las personas venezolanas** en los últimos años, y también ha generado que los/as colombianos/as puedan ofrecer mejores posibilidades laborales “a nuestros vecinos que han llegado a la ciudad”.

⁸ Sin embargo, se pudo constatar a través de la oficina de OIM Colombia que existen diversas campañas de sensibilización y de comunicación por parte de las agencias del Sistema de Naciones Unidas, Migración Colombia, Ministerio de Trabajo y Alcaldías locales, entre otros, que fomentan la inclusión laboral de personas migrantes.

Con el sector privado, refieren que existen primeros encuentros con redes, cámaras, etc. pero que las conversaciones para mejorar las condiciones de los/as venezolanos/as no son fructíferas. Las aproximaciones son mínimas y no se llegan a acuerdos para la contribución de la mejoría de la calidad de vida de las personas migrantes.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

Para las personas de empresas entrevistadas, hay muy poca visibilidad de las ONGs con respecto al tema de la empleabilidad de las personas migrantes venezolanas. El trabajo que se ha venido realizando con respecto a la empleabilidad de venezolanos/as, viene de la mano de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), que es el gremio económico más representativo de la plataforma productiva (actualmente se denomina Asociación Nacional de Empresarios de Colombia), o de colaboraciones empresariales que se han hecho. Pero estas acciones no se dieron porque las ONGs se hayan acercado a las empresas con el fin de trabajar en conjunto para mejorar las condiciones de empleabilidad de personas venezolanas.

Si bien se mencionó anteriormente que ha habido una mayor articulación entre sectores, esta sigue siendo todavía una barrera para la empleabilidad de la población migrante venezolana. Algunas de las empresas **no han referido ser activas en el tema de la contratación de migrantes**. Si bien algunos de sus empleados llegan a las empresas porque tienen sus documentos en regla y las habilidades para el puesto, no hay mayor iniciativa por parte de las empresas para generar más visibilidad y contratación de migrantes.

Además, algunos de los entrevistados refieren no tener ningún tipo de relación con el sector privado o público. Por otro lado, la mayoría de las personas entrevistadas sostiene que, si bien han sostenido algunas reuniones con entidades como la Secretaría de Inclusión de Medellín, la **pandemia también truncó varios de los proyectos** que tenían en vista y que, en pospandemia, los esfuerzos por hacer participaciones o colaboraciones para mejorar la empleabilidad de migrantes venezolanos/as en Colombia ha sido nula.

BUENA PRÁCTICA:

Modelo de empleo inclusivo para la inserción laboral de migrantes

La **Fundación ANDI** y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACIDI/VOCA, desarrollaron el Modelo de Empleo Inclusivo, un programa que ofrece una mirada sistémica para fortalecer los procesos de diseño e implementación de estrategias, que permitan mitigar las barreras que enfrentan las poblaciones vulnerables para llegar y permanecer en el mercado laboral formal.

Este modelo consolida los aprendizajes permanentes a través de la eficacia, la sostenibilidad y el impacto de las acciones en las ciudades. A su vez, potencia los esfuerzos que realizan los actores institucionales en los territorios. Según este modelo, el rol del empleador es fundamental para reducir las brechas existentes entre la población migrante, los nacionales, los distintos actores de la comunidad y así promover la equidad para el acceso y la permanencia del empleo de personas venezolanas.

De esta forma, se insta a las empresas a fortalecer el área de talento humano y a implementar prácticas que permitan potenciar los procesos de selección y reclutamiento. Además de mejorar sus relaciones con actores institucionales, se busca también eliminar sesgos, prejuicios y discriminación para que los procesos puedan ser cada vez más inclusivos.

El objetivo principal de este tipo de acciones es **mejorar la productividad, a la vez que se mejora la calidad de vida de las personas migrantes**. No obstante, esto ha supuesto un gran reto, pues implica salirse del modelo tradicional laboral, para tener una aproximación desde la competitividad.

Este modelo de mirada sistémica permite que las empresas colombianas mejoren su competitividad gracias a la contratación de migrantes venezolanos/as, pues éstos/as tienen conocimientos y experiencias profesionales diferentes a las de los/as nacionales. Esto le permite a las personas migrantes iniciar un nuevo proyecto de vida a través del empleo y también mejorar las condiciones socioeconómicas de los países de destino y de origen.

BUENA PRÁCTICA:

Alianza interinstitucional para la integración de personas migrantes venezolanas en la sociedad colombiana

Colombia abrió en julio de 2022 el “Centro Intégrate” en la ciudad de Medellín (el primero había sido abierto en mayo en Bucaramanga y en total serán 9 los centros en todo el país). Estos centros tienen como objetivo concentrar y facilitar el acceso a la oferta de servicios institucionales para las personas migrantes y retornadas de Venezuela, así como para las comunidades que les acogen y promover un espacio de integración. Todo ello en un solo lugar y de manera gratuita.

Este es el primero de 9 centros que se planea abrir en todo el país, los cuales contarán con una oferta amplia de trámites, servicios, orientación y referenciación para apoyar los procesos de regularización; identificación; acceso a salud, educación, orientación psicosocial y jurídica, así como orientación a mujeres y población LGBTIQ; **orientación para la empleabilidad y emprendimiento**, entre otros.

Así, con el apoyo brindado en estos centros, las personas migrantes cuentan con una herramienta a la hora de procurar un empleo decente, libre de explotación y en condiciones dignas, fomentando así una adecuada **integración socioeconómica en la sociedad de acogida**.

Los Centros Intégrate responden a una estrategia nacional que resulta de un **trabajo de articulación** entre la Gerencia de Fronteras de Presidencia, la Cooperación Internacional, liderada por USAID, en asociación con la OIM y gobiernos locales (en este caso, la Alcaldía de Medellín).

Por otro lado, según algunas de las entrevistas realizadas a empresas, las mismas perciben que Medellín no es la ciudad más fuerte en cuanto a políticas de inclusión ni en el sector privado ni en el público, aunque saben que hay entidades que cuentan con un área de migración. Los/as empresarios/as entrevistados/as expresan que ciudades como Barranquilla o Cali tal vez posean mejores políticas frente a la migración que Medellín.

Es importante mencionar que, para los microempresarios entrevistados, las ONGs no debieran incidir demasiado en problemáticas sociales, como lo es la migración venezolana en Colombia y su afiliación al mercado laboral, pues consideran que es una intervención que debería venir por parte del gobierno. Asimismo, refieren que las regulaciones frente a la migración deberían venir del Congreso o acompañadas por algún decreto del presidente. De esta manera, podría haber más visibilidad de dicha problemática.

Por su parte, los/as académicos/as entrevistados/as no tienen mayores conocimientos de cuáles son las ONG que puedan estar haciendo una labor frente a la inclusión de personas venezolanas en el mercado laboral. Esto deja en evidencia la falta de comunicación entre sectores, que son indispensables para la comprensión cabal de lo que sucede con las personas venezolanas en el mercado laboral colombiano.

Dentro de las buenas prácticas encontradas para este estudio, se puede destacar el trabajo interinstitucional que se ha hecho en Medellín, a través de la **mesa de integración económica del GIFMM**. A través de reuniones entre multinacionales, agencias de las Naciones Unidas (como OIM y ACNUR), ministerios, ONGs y otros actores claves, se discutieron diversos temas, entre ellos la contratación de migrantes en Medellín. A partir de esto se logró, por ejemplo, que las empresas se incluyan en campañas contra la xenofobia, establecidas por fundaciones locales e internacionales. De la misma manera, las ONGs han implementado ferias de integración social y cultural. Las ONGs han invitado a las empresas a participar de estas actividades de inclusión, donde no sólo se abren las posibilidades de empleo para migrantes, sino también se trabaja para reducir la xenofobia y exclusión.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Para los/as empresarios/as entrevistados/as, el sector público y las ONG son las que se deberían acercar para realizar un trabajo en conjunto frente a la empleabilidad de personas venezolanas. Ellos no hacen ningún acercamiento con otros

sectores pues se enfocan principalmente en cumplir con los objetivos de la empresa.

Por su parte, las ONGs entrevistadas consideran que las empresas deberían estar más abiertas a capacitar y conversar acerca de la importancia de la inclusión de personas venezolanas en el mercado laboral colombiano.

RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

En general, las personas entrevistadas consideran que la empleabilidad es el factor principal para la integración de los/as migrantes a la sociedad.

Para los/as empresarios/as, si las personas de origen venezolano no tienen un empleo, no contarán con ninguna posibilidad de integrarse a la sociedad.

Para representantes de las ONGs, **el empleo tiene una relación directa con la integración de las personas migrantes**, pero no es el único factor que influye. Resulta crucial que también se realicen actividades de integración, que se puedan poner en marcha mercados, clubes de lectura, partidos de fútbol, etc. en pro de poder mejorar las relaciones entre personas venezolanas y colombianas.

Además, en la medida en que los/as migrantes no estén satisfechos/as con sus vidas en Colombia, la motivación en el trabajo va a disminuir. No obstante, el trabajo sí continúa siendo la primera puerta de ingreso a una sociedad. En este sentido, resulta indispensable continuar mejorando las prácticas de inclusión al mercado laboral de esta población.

Los/as funcionarios/as públicos/as entrevistados/as consideran que existe una relación directa entre empleabilidad e integración, mas no es el único factor importante para alcanzar una inclusión plena de las personas migrantes a la sociedad.

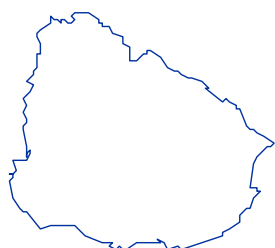
Es importante resaltar que todas las personas entrevistadas refieren haber tenido muy pocas malas experiencias con los/as **venezolanos/as**. De hecho, refieren que son gente comprometida, entregada y buena en lo que hace. Resaltan sus **habilidades en el servicio y su entrega y predisposición**. Son gente dispuesta y con buena actitud que, a pesar de las dificultades a las que se han visto enfrentadas, contribuyen de la mejor manera posible. Es más, consideran que los/as venezolanos/as poseen capacidades y formación de excelencia, que ameritan ser valoradas por la sociedad colombiana.

Destacan también el hecho de que, sin importar qué labor estén haciendo, lo hacen con motivación y con pasión. Refieren haber conocido taxistas, personal de aseo, manicuristas y demás que, a pesar de haber vivido en Venezuela trabajando en empleos sumamente calificados, hacen lo mejor que pueden en este nuevo contexto. Otro punto para resaltar es el hecho de que no se muestran con una postura de víctima. Al contrario, toman lo doloroso que ha sido salir de su país, para mejorar y trabajar: “Los venezolanos son resilientes y esos son los tipos de colaboradores que necesita Colombia”.



© OIM / Uruguay

Entrevista a mujeres emprendedoras reciben apoyo económico. Uruguay.



CAPÍTULO 5

MONTEVIDEO, URUGUAY

PERSONAS VENEZOLANAS EN URUGUAY

El total de personas venezolanas en Uruguay fue hasta marzo de 2023 de 26.494 (R4V, 2023).

Desde el año 2006 hasta 2007 se produjo un aumento en el nivel salarial de empleo en Uruguay. Al mismo tiempo, durante ese período y hasta 2021 se viene dando un descenso en la informalidad y la desigualdad salarial y un aumento del PBI per cápita (Facal Santiago y Casal Gil, 2021).

A partir de 2013, comenzó a producirse un incremento en la cantidad de migrantes de origen venezolano a Uruguay, que se instalaron principalmente en la capital del país, Montevideo.

Es destacable el alto grado de ocupación de trabajadores/as venezolanos/as en el mercado laboral, con una ocupación media de 90%, en las edades comprendidas entre los 18 y 60 años⁹, (superior al 60% de la media uruguaya), ubicados especialmente en el sector de comercio, transporte, servicio doméstico y cuidado de enfermos y personas mayores. Asimismo, se destaca una fuerte concentración de trabajadores/as venezolanos/as en puestos administrativos y ejecutivos (Ibíd.).

9 Población económicamente activa.

Con respecto a la distribución de ocupados/as venezolanos/as por sexo, en el sector de servicios comunales, sociales y personales, se da un predominio de mujeres, mientras que en sectores como los de industrias manufactureras, transporte y comunicaciones, predominan los hombres.

En cuanto al nivel de calificación, en los/as trabajadores/as venezolanos/as se observa un alto grado de sobrecalificación, con un 20% entre los hombres y más del 26% entre las mujeres (mientras que entre los hombres nativos es del 7% y en las mujeres el 5%) (Ibíd.).

En los emprendimientos por cuenta propia de las personas venezolanas en el Uruguay, se destacan los de comida venezolana, la apertura de gimnasios y academias de bailes caribeños y, en menor medida, la apertura de estudios de abogacía o contables (Ibíd.).

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Las personas entrevistadas para este estudio sostienen que los/as **venezolanos/as que llegaron al país son mayormente mano de obra calificada y que ese aporte genera distinción y buena recepción en empresarios/as.**

Los/as empresarios/as entrevistados/as sostienen unánimemente que cuentan con migrantes de origen venezolano dentro de su cuerpo de trabajadores. En cuanto a la cantidad, la mayoría son pequeñas empresas que cuentan con hasta 10 empleados.

Con relación al género, algunas empresas cuentan solo con migrantes varones de origen venezolanos y en otras es más equitativo entre varones y mujeres.

Se mencionan tipos de trabajo con requerimientos variados como puede ser del área de servicios o tecnología. La mayor cantidad de tipos de trabajos que se mencionan son ingeniería, investigaciones, logística, camareros/as, y taxistas, entre otros.

Los/as empresarios/as entrevistados/as consideran que **los trabajadores con nacionalidad venezolana accedieron a los puestos de trabajo por intermediación activa.** Es decir que la empresa implementó políticas específicas para incorporar personal, especialmente por necesitar mano de obra calificada, mediante avisos en los periódicos, contacto con conocidos/as, o acercamiento a alguna ONG de migrantes de origen venezolano. Esto significó que los lazos humanitarios entre migrantes se pusieran en práctica.

Los canales utilizados son, por lo general, el llamado general, a través de redes sociales, anuncios en LinkedIn y contactos con ONGs de personas venezolanas, como ser Manos Venecuayas. Generalmente, fueron postulaciones y luego se eligió por medio de una entrevista. También fue por referencia de algún familiar que trabaja en el equipo.

“Al primer venezolano que contrataron fue a mí. Luego del desempeño que pude demostrar en la empresa, comenzaron a solicitarme que recomendara a otro venezolano cada vez que se abría un puesto a cubrir. Se les hace una selección de personal y luego asumen el cargo a cubrir”.

OBSTÁCULOS A LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

Los/as empresarios/as entrevistados/as en Uruguay acuerdan en que no identificaron obstáculos para la incorporación de trabajadores/as venezolanos/as a los distintos sectores del ámbito laboral.

Acuerdan en que la política migratoria del país es muy abierta, que en 6 meses una persona migrante ya tiene su residencia y con esa documentación ya puede trabajar en cualquier empresa (incluso puede gestionar y obtener tarjetas de crédito o créditos bancarios).

Hay coincidencia en que el mayor obstáculo lo encuentran en el hecho de que la población venezolana migrante residente en Uruguay se encuentra sobre calificada, y eso implica que profesionales trabajen por ejemplo de camareros/as o en la cocina, es decir en trabajos menos calificados en relación a sus competencias. También se menciona que existe una falta de conocimiento de la normativa de Uruguay para convalidación de calificaciones y títulos en el país.

Representantes de ONGs acuerdan en que los principales obstáculos para la incorporación de trabajadores/as venezolanos/as al mercado de trabajo se dan cuando esta población trata de ejercer la profesión propia. El principal obstáculo es en relación a **la certificación de sus habilidades.** No se observa que haya problemas en relación a la sociedad, pero sí en el aspecto legal o regulatorio.

“Me fui a comprar un saco y quien me atendió era un ciudadano venezolano que era abogado en su país; él y su mujer y veían como imposible poder revalidar su profesión aquí. Por ello estaban pensando en emigrar nuevamente”.

Si bien se han suscripto acuerdos con algunas universidades para flexibilizar los tiempos y los pasos burocráticos para poder acceder a la revalidación de títulos, los tiempos no conciben con las necesidades.

Hay coincidencia en que la mayoría de migrantes de origen venezolano se emplean en plataformas de delivery, supermercados, sistemas médicos, servicios de salud como enfermería, cuidado de personas, o bien estaciones de servicios. Pero se trata de una población que llega con un bagaje cultural más elevado.

Las personas entrevistadas sostienen que no hay mayores problemas con migrantes de origen venezolano, porque la sociedad uruguaya los ve como personas amables y trabajadores. **En su calificación inicial**, tampoco encuentran obstáculos porque llegan al país receptor portando una experiencia y estudios significativos.

En lo que respecta a lo legal o regulatorio se resalta que, en Uruguay, una vez que logran la regularización migratoria, las personas migrantes tienen los mismos derechos que un nacional.

APORTES DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

La mayoría de las personas empresarias venezolanas entrevistadas considera que sus connacionales realizan aportes significativos al desarrollo de las empresas. Resaltan que son personas muy sociables, empáticas y trabajadoras, con un entusiasmo volcado tanto en el trabajo como en sus objetivos de vida.

Asimismo, algunos/as diferencian a la población de origen venezolana inmigrante según sus etapas de llegada. En este sentido, consideran que los **primeros flujos que arribaron al país eran altamente calificados**, en su mayoría profesionales; después llegaron personas con menos calificación profesional. **Actualmente, la mayoría de las personas migrantes que llegan se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad**, muchas veces con problemas familiares y escasez de recursos para sustentarse.

Algunos/as empresarios/as señalan que al comienzo, con la llegada de los primeros flujos migratorios, se produjo un impacto debido al choque cultural, pero en términos positivos por la buena predisposición de las y los venezolanos al mundo del trabajo. La población uruguaya ha aceptado, en líneas generales, de buena manera la cultura venezolana.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

Los/as empresarios/as entrevistados/as indican que las mujeres venezolanas que ingresaron al mercado de trabajo en Uruguay lo han logrado postulándose y demostrando la extensa experiencia acumulada en el área en que se desempeñan.

Los/as empresarios/as uruguayos/as que han incorporado mujeres de origen venezolano a su plantel, destacan que no identificaron ningún obstáculo en esta incorporación.

Los/as empresarios/as que cuentan con **mujeres venezolanas** entre su personal señalan que el aporte es muy bueno, dado que son **muy profesionales**. Además, agregan que la experiencia ha sido muy positiva, al igual que con los hombres de nacionalidad venezolana.

Los/as entrevistados/as consideran, mayoritariamente, que el proceso precedente ha venido creciendo mucho, en cuanto a la aceptación de la diversidad y la inclusión en la sociedad uruguaya.

En este punto, también coinciden en que se encuentran las **mismas dificultades que tienen las mujeres uruguayas, que ocupan menos sectores de trabajo que los hombres** (muy posiblemente por tener que dedicar parte de su tiempo a tareas domésticas y de cuidados). A su vez, las mujeres venezolanas se desempeñan muy efectivamente en el sector servicios, principalmente porque suelen tener muchas ganas de trabajar y desempeñarse con amabilidad y atención.

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

En relación a las perspectivas de trabajo, se percibe que cada vez hay más personas venezolanas con intenciones de sentar bases y obtener un empleo. En la medida en que se les va conociendo, se incorporan con mayor facilidad al mercado laboral. De esta manera, se observan trabajadores/as venezolanos/as contratados/as en distintas ramas de actividad. Uno de ellos relata su exitosa experiencia de integración en el país:

“Mi experiencia como migrante en Uruguay la considero muy positiva. Es un país que busca integrar al migrante. Los procesos para llegar a ser un ciudadano legal son muy fáciles y en general las personas están dispuestas a ayudarte. Una vez que tienes la residencia legal, tienes el mismo derecho que un nacional. Ya puedes optar por garantías, tarjetas de crédito, bancarización. El sistema de salud funciona muy bien. Tengo familiares grandes que han tenido problemas de salud y el sistema los ha ayudado sin cobrarles un peso. Eso es algo muy destacable”.

BUENA PRÁCTICA:

Espacio de referencia y orientación para personas migrantes

En febrero de 2023, el Club de fútbol Atlético Peñarol, el Municipio B y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) llevaron adelante la inauguración del primer espacio de referencia y orientación para personas migrantes en Uruguay, denominado CRO.

La OIM estará a cargo de coordinar la atención psicosocial a personas migrantes, así como suministrar el equipamiento para posibilitar el desarrollo de diversas actividades. Por su parte, Peñarol cedió el uso de un espacio al interior del Palacio Peñarol, mientras que el Municipio B realizó las obras de remodelación y reforma. En la actualidad el club Peñarol cuenta con decenas de deportistas de diversas nacionalidades dentro de sus diferentes disciplinas.

En los últimos años, el país ha recibido un flujo migratorio de países de América Latina, con presencia de familias, niños, niñas y adolescentes. En el espacio CRO, se desarrollará un proyecto junto con UNICEF, para atender las necesidades psicoemocionales de esta población. Este es el primer punto de atención y referencia entre otros que la OIM pretende inaugurar en el país.

Los puntos de referencia y orientación CRO son espacios donde **la población migrante podrá recibir información actualizada sobre derechos y servicios disponibles respecto a su movilidad, integración y bienestar socioeconómico (incluyendo acceso al empleo).**

A medida que fue pasando el tiempo, se constató la **eficiencia y predisposición al trabajo de las personas venezolanas**, lo que les sigue abriendo puertas en el mercado laboral uruguayo.

En este sentido, se considera que los obstáculos para la empleabilidad de esta población se van a ir reduciendo con el tiempo. Para la mayoría de los/as entrevistados/as, una parte importante de la sociedad uruguaya intenta llegar a una mayor inclusión laboral de las personas migrantes en general, y de las de origen venezolano en particular. Asimismo, creen que los incentivos se van a incrementar.

Los/as entrevistados/as acuerdan que las perspectivas de futuro con respecto a la empleabilidad de personas venezolanas son muy buenas, aunque faltarían más fuentes de trabajo.

Los/as funcionarios/as entrevistados/as señalan que la expectativa de empleabilidad es un problema más bien general para quien busca empleo en Uruguay, dado que es un país pequeño donde las políticas públicas están focalizadas en exportación de bienes primarios e importación de todo el resto procesado, sin un gran desarrollo industrial.

Por ello, el camino que le queda a quienes desean invertir en el país es focalizarse en turismo, gastronomía y servicios. Esa situación también afecta a las personas venezolanas que, si bien están por lo general altamente calificadas, no encuentran un nicho económico donde emplear sus habilidades aprendidas.

Los mayores **obstáculos** hoy son la reválida de títulos y ciertos márgenes burocráticos para obtener la residencia.

INTEGRACIÓN

La gran mayoría de las personas entrevistadas considera que de la población venezolana que llegó a Uruguay un porcentaje pequeño se instala en el país como un trampolín para migrar a otro destino, pero el buen recibimiento hace que la mayoría se integre y permanezca en el país.

La **integración** de la población venezolana en Uruguay es vista unánimemente como positiva en cuanto al crecimiento cultural.

Las personas entrevistadas consideran que, si las personas migrantes pueden mantener el estatus con el que ya vienen y proyectar un futuro se quedarán en el país. De lo contrario, volverán a migrar.

Las personas entrevistadas muestran cierta preocupación con respecto al éxodo de los/as migrantes venezolanos/as. No sólo porque se trata de una población aceptada en la sociedad, sino también porque el déficit poblacional que tiene Uruguay es significativo.

Los/as funcionarios/as públicos/as coinciden en que existe cierta similitud cultural entre ambas poblaciones (uruguaya y venezolana), lo que facilita su integración. Debido a que en general las personas venezolanas han migrado con su grupo familiar, consideran que buena parte de los que han arribado al país se quedarán.

Un funcionario menciona el caso de un trabajador venezolano en gastronomía que ha logrado insertarse satisfactoriamente al mercado laboral uruguayo:

“Comenzó a trabajar hace un tiempo y le fue bien; pudo comprar su food truck, una cocina, y hoy está trabajando en un lugar fijo y pudo generar trabajo para otros, también venezolanos”.

Hubo coincidencia acerca de que los rubros en donde se ven más casos de migrantes integrados/as rápidamente son tecnologías de la información y en lo comercial. Pero también hay otros rubros. Por ejemplo, la representante de Manos Venecuayas comenta:

“El ejemplo que más recuerdo es una empresa de taxis eléctricos que ha contratado 15 venezolanos”.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Los/as empresarios/as entrevistados/as señalaron una **leve diferencia en sueldos y beneficios entre trabajadores/as de origen venezolano y nacionales**. Aclaran que, si bien legalmente en Uruguay pueden contratar personas solo con el pasaporte, existe una cautela con respecto a esto y se suele solicitar la cedula de residencia para trabajar.

Se resalta que resulta fundamental que haya una **acción política en cuanto a la revalidación de títulos**, con el fin de que la población venezolana pueda asumir cargos cada vez más jerárquicos y acordes a su capacitación profesional. De esta manera, si se agilizará este reconocimiento, repercutiría en un desarrollo laboral para profesionales altamente calificados.

En la misma línea de análisis, se considera importante **crear oportunidades laborales para los niveles de calificación que trae la población venezolana**, con el objetivo de que no se desperdicien sus capacidades y que tomen a Uruguay con su país de residencia.

Los/as funcionarios/as entrevistados/as coinciden en que la preocupación principal pasa por la reválida de saberes. Sostienen que sin tantas trabas burocráticas en Uruguay les resultaría más fácil lograrlo.

“Un maestro venezolano para revalidar su título debe tener 3 años para revalidarlo más 3 años de residencia para obtener la ciudadanía y poder ejercer”.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

En cuanto a la indagación sobre proactividad en relación al tema de la migración venezolana, las personas entrevistadas mayoritariamente señalan que en las empresas se les brindan las mismas oportunidades que a los/as nacionales o a cualquier otra persona migrante.

Asimismo, destacan las **áreas de recursos humanos de las empresas como muy activas en este aspecto y en el trabajo en conjunto con ONGs**, como es el caso de Manos Venecuayas, que organizan colectas y donaciones para poder tener llegada a la población venezolana y procurar también que puedan adquirir puestos de trabajo en el mercado laboral. También organizan diversas capacitaciones.

Los/as representantes de las ONGs sostienen que las organizaciones que representan fueron proactivas con respecto al empleo, capacitación, responsabilidad social empresarial y ayuda humanitaria en relación al tema de la migración venezolana en Uruguay.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

Las personas entrevistadas mayoritariamente sostuvieron que no hay relación con el sector público específicamente en relación con procurar oportunidades laborales para migrantes venezolanos/as.

Las personas entrevistadas consideran que los ámbitos de relacionamiento en beneficio de generar mayores oportunidades para migrantes han sido varios y variados. Se menciona, por ejemplo, a la Junta Nacional de Inmigración, el Ministerio de Trabajo, y asociaciones o redes específicas.

Los/as funcionarios/as públicos/as señalan que Uruguay es un país muy chico y por eso se puede tener cierto nivel de cercanía con los/as representantes del Estado, lo que facilita la **coordinación de acciones en pos de la integración de la población migrante al mercado laboral**.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

Hay coincidencia en que el aporte de las ONGs resulta fundamental. Se señala, en primer lugar, a la ya mencionada Manos Venecuayas como una organización que está en

contacto con gobiernos locales (municipios) para poder generar opciones de empleo o centros de recibimiento para poder contener la llegada de migrantes y las necesidades que éstos/as poseen.

Se destaca las organizaciones de migrantes venezolanas que actúan por sí mismas, ya sea en el plano de lo social como empresarial.

Los/as funcionarios/as públicos/as consideran que estas organizaciones resultan fundamentales para tender puentes o redes de apoyo para personas migrantes. Además, trabajan en la **sensibilización de la sociedad uruguaya en general**, y del sector privado en particular, en pos de la integración de las personas migrantes.

Además de la ya mencionada Manos Venecuay, se resalta el trabajo de Uruvene, CepueD, Idas y vueltas y el Servicio Jesuita Migrante.

Con respecto a la solicitud sobre la especificación sobre alguna empresa privada, ONG u organismo que promueva la inserción de las personas venezolanas en el mercado laboral uruguayo, los/as entrevistados/as mencionan mayoritariamente a Manos Venecuay y, en menor medida, al Centro de desarrollo laboral en Uruguay.

Destacan que crecieron en la medida en que creció la población venezolana en el país, que tienen llegada a las empresas o a los mismos emprendedores privados de la comunidad y, de esa manera, fueron **tejiendo redes y creciendo**. Se resaltan principalmente la importancia de los **talleres de capacitación para que las personas migrantes puedan conocer, adaptarse e insertarse en el mercado laboral y en la sociedad en general**.

Los/as funcionarios/as públicos/as mencionan a **OIM Uruguay como la organización que desarrolla tareas y ejecuta programas de promoción e inserción en el mercado laboral** de las personas venezolanas en Uruguay.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

En cuanto a las áreas que deberían fortalecerse para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes de origen venezolano en Uruguay, hay coincidencia, principalmente, en que se debe trabajar hacia la integración plena de las personas migrantes a la sociedad uruguaya.

En cuanto a la **mitigación de la discriminación**, se señala que los grados de xenofobia hacia empleados/as venezolanos/as es bajo y que, al parecer, no constituye un problema entre ambas sociedades: la uruguaya y la venezolana.

Los puntos que consideran necesario fortalecerse son la orientación e información, certificación de habilidades e intermediación laboral. Se comenta que el **trabajo interinstitucional** es clave para ofrecer servicios de orientación e información, capacitación e intermediación laboral para la población venezolana.

En cuanto a la capacitación no lo señalan como un tema que deba desarrollarse. Las personas entrevistadas coinciden en que la mayoría de la población venezolana llega a Uruguay con un nivel cultural alto y títulos universitarios.

RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD Y LA INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Los/as empresarios/as entrevistados/as resaltan que la relación entre empleabilidad e integración es fundamental.

“Empleabilidad e integración van de la mano porque en el día a día laboral se intercambia mucho de la cultura de ambas naciones y se aprende mucho uno del otro”.

De todas maneras, algunos/as entrevistados/as señalan que el tener empleo per se no garantiza la integración.

“Conozco trabajadores venezolanos que hacen su trabajo por necesidad y no con el afán de entender la cultura o de integrarse. Solo por la necesidad del sustento económico y nada más”.

“Un primo mío vino y consiguió un buen trabajo, pero al estar solo y con la familia en Venezuela no se pudo integrar”.

“Recuerdo el caso de un muchacho muy trabajador, que al principio trabajaba todos los días en el taxi. Luego, cuando su mujer consiguió trabajo, venía solo los fines de semana. Luego, se fue para Costa Rica.”

Es claro que la primera necesidad de la persona migrante cuando arriba al país es poder procurar un empleo, lo que en una instancia posterior le permitirá, en la mayoría de los casos, poder integrarse más efectivamente a la sociedad de acogida y entender la dinámica y la cultura del país.



© OIM / Gema CORTES

Niños migrantes venezolanos en un parque infantil en la estación migratoria de San Vicente.



CAPÍTULO 6

CIUDAD DE PANAMÁ, PANAMÁ

PERSONAS VENEZOLANAS EN PANAMÁ

El total de personas venezolanas en Panamá fue, hasta marzo de 2023, de 147.627 (R4V, 2023), siendo el país uno de los pocos casos de América Latina que registra una inmigración neta con el mayor porcentaje de extranjeros sobre su población (7,4% en comparación con el 1,6% de migrantes sobre la población total de la región) (Szekely, Linares, 2018).

Las personas migrantes en Panamá representan el 8% del total de universitarios/as, el 10,7% de la población con estudios de maestría, y el 19,8% con doctorados. Los sectores en que se emplea la mayor proporción de migrantes de origen venezolano son: **comercio (32%),**

restaurantes y hoteles (8,7%), profesionales (4,1%) y científicos/as (2,3%). La población migrante venezolana de 25 años y más representa alrededor del 8% del empleo total en los sectores de comercio, restaurantes, hoteles, actividades inmobiliarias, profesionales y servicios (Ibíd.).

De acuerdo con encuestas realizadas sobre su inserción en el mercado de trabajo, el **66% de las personas venezolanas en Panamá estaban trabajando;** el 23% tiene trabajo con modalidad mixta; y el 11% lo hace desde su casa. Del porcentaje que no tiene empleo, el 22% se encuentra buscando trabajo; el 8% realiza tareas domésticas en su hogar; y el 3% es estudiante o jubilado/a. Con respecto a la actividad laboral, el 44% trabaja en forma independiente; el 13% realiza tareas de administración; el 10% se desempeña en servicios financieros; y el 9% en ventas en comercios.

De las personas venezolanas que se desempeñan como empleadoras, el 21% posee un negocio o emprendimiento; el 15% ofrece servicios profesionales y técnicos; y el 93% tiene formalizado su negocio. Los/as empleadores/as venezolanos/as en Panamá generan trabajo y emplean a un promedio de 100 hasta 2500 empleados por empresa, en sectores como la construcción, financieros, industrial y servicios profesionales (Koechlin, Eguren, Estrada, 2022).

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Todas las empresas entrevistadas cuentan con personas migrantes trabajando en las mismas (ya sea de origen venezolano, colombiano, nicaragüense y otros regionales y extrarregionales). Las empresas más grandes pertenecen al sector servicios relacionados con el Canal de Panamá, zonas francas, recursos humanos y construcción. Entre las personas entrevistadas, hay personal de empresas del sector gastronómico, salud, comercio, arquitectura e industria.

Como se señalará a continuación, al resumir los obstáculos que presenta la contratación de migrantes en Panamá, **las personas migrantes representan una parte menor del total de empleados/as de las empresas debido a la normativa que estipula que una empresa solamente puede contratar hasta un 10% de personas migrantes.** Un 60% de las empresas tenían entre 1 a 10 trabajadores de origen venezolano, mientras que el 40% restante presentaban más de 10, pero nunca más de 30. Solamente una empresa, dedicada a contratación de personal temporal, llegaba a tener más de esa cantidad, pero menos de 100 personas.

Los/as migrantes venezolanos/as, en su mayoría, llegaron a esos puestos de trabajo mediante redes informales integradas por diferentes actores individuales, profesionales o institucionales de esa nacionalidad. También han llegado a través de postulaciones a través de plataformas de reclutamiento. Los/as empresarios/as asocian la preponderancia de esas redes informales a la escala del país y la fuerte interrelación entre una parte de la comunidad venezolana, así como a la limitante del 90-10: siendo pocas las personas migrantes que pueden acceder a un puesto de trabajo en una empresa, la mayoría lo hace a través de redes personales o profesionales.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

Los/as empresarios/as entrevistados/as señalan **diversos obstáculos** a la hora de contratar migrantes en Panamá. En una mirada regional, no dudan en asegurar que Panamá es el país que presenta mayores obstáculos a la empleabilidad de migrantes.

Entre los obstáculos más frecuentes, se encuentran los siguientes:

1. Las **dificultades en la regularización de migrantes** **necesidad de permisos de trabajo.** Panamá tiene un sistema de visas de residencia con muchas causales pero muy restrictivo, de largo trámite y oneroso. Se debe recurrir a abogados de acuerdo a la ley y la jurisprudencia para poder obtener la visa correspondiente.
2. La **necesidad de permisos de trabajo** se suma a lo anterior. No alcanza con regularizarse en términos migratorios: también es necesario obtener un permiso de trabajo de la autoridad laboral. Los permisos también tienen condiciones restrictivas, procesos largos, corta duración y alto costo. Cuanto menos calificada es la persona trabajadora, cuanto menor sea la diferenciación de sus habilidades en el mercado laboral y, por tanto, menor su remuneración, más caros resultan en términos relativos las regularizaciones migratorias y los permisos laborales.
3. La existencia de **más de 50 profesiones universitarias cuyo ejercicio está vedado a extranjeros/as** es señalada en muchos testimonios como obstáculo (Ley de carreras protegidas). Esto tiene pocas consecuencias desde el punto de vista de la contratación de saberes especiales por parte de las empresas si es que no es necesario un título habilitante como parte del proceso de contratación. Sin embargo, es muy señalado por los/as empresarios/as: por un lado, por ser un obstáculo para el ejercicio independiente de las profesiones prohibidas; por otro, por asignarle a esta prohibición un contenido simbólico adicional. Es de resaltar que, en muchas ocasiones, esta prohibición se ve parcialmente superada por la capacidad individual de emprender: hay profesionales venezolanos/as que, haciendo uso de su formación, han desarrollado empresas de servicios vinculados a esos saberes.
4. La persistencia de **expresiones xenofóbicas** resulta un límite, tanto para la empleabilidad como para la integración socioeconómica de migrantes. Más allá de la cuota legal señalada, está presente en forma generalizada

una preferencia en la contratación de panameños/as. También los/as empresarios/as venezolanos/as señalan ser objeto de comportamientos discriminatorios por ser extranjeros/as.

El diagnóstico de la sociedad civil respecto de los obstáculos que Panamá presenta frente a la empleabilidad de migrantes coincide con el del sector privado empresarial. Por esa razón, se han concentrado en apoyos más relacionados al emprendedurismo. Existen apoyos para la búsqueda de empleo, pero están basados en situaciones muy puntuales; es decir que no constituyen una línea de acción permanente.

La funcionaria pública entrevistada confirmó las **dificultades a las que se enfrentan las personas migrantes en el acceso a empleos formales**. Además, mencionó que existen también obstáculos para la implementación de emprendimientos informales: está prohibido para los/as extranjeros/as tener emprendimientos informales en las calles de la ciudad. Se promueve que todos/as los/as vendedores/as ambulantes se regularicen, pero en el caso de la mercadería de vendedores/as migrantes, al estar prohibidas legalmente, los/as funcionarios/as municipales no pueden hacer caso omiso en sus procedimientos.

“Unos años atrás era más fácil llegar, trabajar y luego regularizarse migratoriamente, pero hoy no es así. Creo que el principal obstáculo es el problema de la regularización migratoria. Si no, tendríamos muchos más venezolanos y extranjeros en la compañía” (Orlando Soto, socio fundador de Stward Group y presidente de CAVEX y CEPAVEN).

APORTES DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

El personal de empresas que fue entrevistado para este estudio posee una **opinión muy favorable acerca del aporte de trabajadores/as venezolanos/as a las empresas**. Se subraya su voluntad de trabajo -cuya motivación está potenciada por sus necesidades de subsistencia y ayuda familiar-, su formación formal e informal, su nivel de educación general que facilita las relaciones interpersonales y su facilidad cultural para la integración. Son especialmente valorados/as en su trabajo en las áreas que requieren atención o interacción con clientes u otras instituciones fuera de la empresa. Sus aportes generan en muchos casos ascensos dentro de las organizaciones empresariales.

“En los migrantes venezolanos veo personas comprometidas que se ponen la camiseta. Como han vivido la experiencia de tener que haber salido de su país, de tener prácticamente que iniciar de cero, siento que muchas veces tienen un compromiso y aportan un

valor adicional. Expresan gratitud por haberles dado la oportunidad” (Claudia Escobar, Gerente de Manpower Panamá).

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

No hay, desde el punto de vista de las personas de empresas entrevistadas, diferencias de género que provoquen obstáculos adicionales ni tampoco rendimientos diferentes entre hombres y mujeres. Sin embargo, estas afirmaciones difieren de estudios recientes (OIM, 2023a; OIM, 2023b) que señalan que son las mujeres migrantes quienes acceden a trabajos precarios no valorados socialmente y que cubren aquellas actividades de cuidados que la población nacional ya no abastece.

La sociedad civil considera que los obstáculos son tan grandes que no puede decirse que haya diferencias basadas en el género: las dificultades son muchas para todos.

La funcionaria pública entrevistada señala haber contribuido a la creación de la [Oficina de la mujer y equidad](#), que funciona en la Alcaldía de la ciudad de Panamá desde el año 2019 y aborda también asuntos relacionados con las mujeres migrantes.

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

Las personas entrevistadas no vislumbran un cambio en un futuro cercano que permita sortear los obstáculos para el acceso al empleo de personas migrantes. Aún persiste, según ellas, la **creencia en la sociedad acerca de que las personas migrantes llegan para quitarles el empleo a los/as nacionales** (aunque en los hechos esto no es así, dado que solo una de cada 10 personas puede insertarse laboralmente en el mercado formal de trabajo, según la normativa vigente).

La tasa de ocupación ha venido creciendo desde la finalización de la pandemia y se aprecia, según las personas entrevistadas, cierta falta de interés por parte de trabajadores/as nacionales en cierto tipo de empleos.

Según las personas entrevistadas, el empleo de venezolanos/as en las empresas (trabajadores/as regularizados/as con permiso de trabajo) está en un punto de madurez: los/as venezolanos/as que no han encontrado trabajo o no estaban satisfechos/as con lo logrado, ya han salido de Panamá. Tanto para estas personas migrantes, como para migrantes de Venezuela en tránsito que entran a Panamá cruzando el Tapón del Darién, el destino más probable durante 2022 ha sido Estados Unidos de América.

La visión de la sociedad civil es, por un lado más negativa respecto del futuro, pues se considera que no existe un ambiente propicio para mejoras en las condiciones de empleabilidad. Por otro, es más positiva en el sentido de que se cree que vale la pena seguir insistiendo en defender esa apertura migratoria.

Hay dos aspectos en los que, según las personas entrevistadas, debería trabajarse a futuro. Por un lado, si permanecen las condiciones migratorias actuales, un camino podría ser el buscar **aperturas sectoriales frente al actual régimen migratorio**. Existen sectores de actividad económica (por ejemplo, el turismo médico, es decir la atención médica a extranjeros/as exclusivamente) en los que podría elaborarse un protocolo migratorio específico para atraer a profesionales de la salud de alto nivel (se menciona el potencial de profesionales médicos de origen venezolano, aunque un protocolo especial de estas características debería estar basado en la calidad demandada y no en la nacionalidad).

Por otro lado, y en forma independiente, aunque también podría tenerse en cuenta para un caso como el anterior, debería buscarse un trabajo más focalizado para migrantes que deseen emprender. Esta labor debería hacerse centrándose en las cadenas de valor de sectores económicos o nuevas inversiones con gran potencial de desarrollo y carencias en materia de recursos humanos locales con la calificación requerida. En estos casos, el emprendedurismo no es visto como una actividad individual residual (como no se encuentra trabajo entonces se recurre a emprender un negocio), sino como parte del desarrollo económico, ampliación de una cadena de valor específica y **creación de oportunidades de empleo**. Siendo la inversión venezolana directa un aporte tan importante en algunos países, quizás sea posible trabajar en esta línea en algunas experiencias piloto.

INTEGRACIÓN

Si bien existen opiniones diversas en cuanto a la integración sociocultural de migrantes de origen venezolano en la sociedad panameña, las personas entrevistadas consideran que si las personas venezolanas se encuentran satisfechas con la generación de ingresos alcanzada, permanecerán en el país.

“Llegué a Panamá sin papeles y sin poder ejercer mi profesión. Entré a trabajar en un laboratorio haciendo tareas administrativas. Los dueños panameños me apoyaron en conseguir los papeles correspondientes y actualmente soy la gerenta del laboratorio. Desde ese lugar, y a través de la ONG Organización Sin Fronteras que presido, desarrollo actividades de apoyo a ciudadanos locales y migrantes de diferentes orígenes. El programa de salud de la organización lleva a cabo jornadas de salud en las que el laboratorio aporta

voluntariamente sus equipos, sus sedes, y sus propios trabajadores” (María Elena Véliz, fundadora y presidente de la Organización Sin Fronteras).

A excepción de los/as migrantes que atraviesan el Darién –que se encuentran en tránsito y no consideran a Panamá como destino final–, existe un consenso acerca de que **las personas venezolanas que se encuentran hoy en el país ya han establecido bases razonables para permanecer en el tiempo**: los/as empresarios/as se quedarán en Panamá y, a lo sumo, tendrán algún interés empresarial en Venezuela en un futuro; los/as venezolanos/as que tienen trabajo formal seguirán profundizando su asentamiento en Panamá, así como también lo harán los/as pequeños/as cuentapropistas que han logrado ingresos satisfactorios. Ciertamente quedará un núcleo con mayores dificultades para integrarse: de este grupo, muchos/as ya se han ido; de los/as que aún quedan, es muy probable que retornen o se muevan hacia otro país. Más allá de lo anterior, en la medida que las familias se hayan integrado (con hijos/as en el sistema escolar, amistades en sus entornos sociales, etc.) mayor será la probabilidad de que continúen en el país de acogida.

“Panamá está aprendiendo de estos procesos porque no era un país que tuviera la experiencia de tratar a migraciones de este tipo. Lamentablemente, muchos venezolanos no lograron establecerse y han migrado hacia otros destinos, pero el que se queda lo quiere hacer de manera formal y correcta. Hay mucho por hacer” (María Elena Véliz, venezolana, fundadora de la ONG Sin Fronteras).

“Una persona que se va una vez de su país puede ya migrar muchas veces. Ya afrontaron un primer miedo. Pasas por el proceso de dejar todo lo que tienes, la segunda vez ya dejaron todo atrás, no se les hace tan difícil. Por eso veo tantas oleadas. Por eso quienes no logran integrarse en Panamá, piensan en seguir hacia el norte” (Daniel Núñez, venezolano, emprendedor venezolano).

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Los obstáculos a la empleabilidad, por el momento, solamente pueden ser mitigados mediante el aún existente trabajo informal dentro de algunas empresas, mediante la contratación de personal a través de las empresas que ofrecen personal temporal (con mayores costos y menos remuneración para la persona migrante) y mediante la tercerización de servicios especializados dentro de la cadena de valor de ciertas empresas.

Se puede vislumbrar como una propuesta de futuro, la mejora en las condiciones de empleabilidad que, según las personas entrevistadas, pasa por superar o morigerar los obstáculos señalados. Algunos/as plantean que una forma de hacerlo es por sectores, siempre y cuando se generen ciertas **condiciones generales de desarrollo económico sectorial pactadas con las áreas estatales correspondientes**. Por ejemplo, una de las profesiones cuyo ejercicio está vedado es la de medicina. Excepto especializaciones muy extremas cuya necesidad se plantea por la inexistencia de profesionales a nivel nacional, la mayoría de las disciplinas médicas no pueden ser ejercidas por extranjeros/as.

Algunas empresas del sector salud, incluyendo algunas muy grandes vinculadas con Venezuela, han solicitado al gobierno el establecimiento de un marco que permita la contratación de médicos/as extranjeros/as establecidos/as –o dispuestos/as a establecerse– en Panamá, con el objetivo de brindar servicios médicos solamente a pacientes extranjeros/as. Este marco estaría vinculado al diseño de una política de desarrollo sectorial de promoción del turismo médico. Ciudad de Panamá es muy relevante en cuanto a aviación comercial y cuenta con infraestructuras hospitalarias y hoteleras que –si se sumara una vasta y variada nómina de personal médico de calidad– atraería a pacientes del exterior. Esto también tendría impactos positivos colaterales en el turismo general y en la mejora de los servicios de salud locales gracias a las mejoras de capacitación y práctica para médicos/as locales.

Así, **una política de desarrollo sectorial con un nuevo marco migratorio más abierto podría generar un impacto positivo en la economía y sociedad panameña** y podría convertirse en una prueba piloto que favorezca las condiciones públicas y políticas para un cambio más general en la política migratoria.

Un reciente [estudio sobre el impacto económico de la migración venezolana en Panamá](#) (Koechlin, Eguren, Estrada, 2022) señala que la totalidad de los ingresos fiscales generados por la migración venezolana ascendió a US\$ 203.214.990 en 2022, cifra que representa el 4,18% de la totalidad de ingresos fiscales en Panamá provenientes de dichos impuestos. En términos generales, el impacto tributario es positivo, y existen varios rubros de alto consumo y generación de ingresos por parte de este sector poblacional que aportan en gran medida al fisco. Si se tienen en cuenta cambios en la política migratoria, estas cifras podrían incrementarse aún más y el aporte de las personas migrantes al fisco sería mayor.

En otro orden, y sin poder decir que se trata de un obstáculo, **la falta de certificación de conocimientos dificulta la inserción laboral**. Apoyar un sistema de certificación de las formaciones técnicas, de oficios, podría aportar en el futuro.

Las personas entrevistadas señalan que, con el fin de mejorar las condiciones actuales de empleabilidad, se deberían superar los obstáculos reseñados, pero, quizás por su cercanía con migrantes individuales en búsqueda de trabajo, se pone mucho el acento en **acortar y abaratar los procesos de regularización migratoria y permiso de trabajo**. A este respecto, se manifiesta que una mejora concreta sería la de **poder hacer gestiones en forma directa por los/as interesados/as sin tener que recurrir a abogados/as de acuerdo a la ley y la jurisprudencia**.

Se considera asimismo que Panamá tiene que adecuar las leyes y las normativas a la realidad. Es un hecho que las personas migrantes están en la ciudad, en comunidades, que tienen problemas como hacinamiento y complicaciones para la generación de ingresos. Sería propicio trabajar en pos de solucionar estos asuntos, así como valorar las contribuciones que las personas migrantes pueden hacer a la economía nacional.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

Los/as empresarios/as entrevistados/as consideran que han **emprendido acciones de manera proactiva**, dentro de lo que las condiciones imperantes le han posibilitado. Y, en este contexto, agregan que han sido una muy activa fuente de generación de trabajo y posibilidades incluso para los/as panameños/as. Algunos/as han intentado explicar las consecuencias prácticas de este espíritu a quienes han expresado resistencias o miradas discriminatorias.

“Héctor es un migrante venezolano; nosotros le decimos ‘Potito’. Es un muchacho que yo conocí acá en Panamá y vendía perfume en la calle. Andaba con una bolsa como vendedor ambulante y sin documentación. Un día, le dije: ‘tú no puedes estar en esta condición porque te vas a meter en un problema’. Entonces le pedí a nuestra jefa de flota que lo incluyera, así sea de eventual. De esa forma comenzó en la actividad de eventual, pero después pasó a ser un acompañante de marino, como si fuese un asistente. Hoy Héctor es un supervisor de toda la unidad de negocio de la actividad de lancha de transporte personal” (Orlando Soto, venezolano, socio fundador de Stward Group, Presidente de CAVEX y CEPAVEN).

BUENA PRÁCTICA:

Apoyo a la iniciativa empresarial venezolana

La **Cámara de Empresarios Panameña Venezolana (Cepaven)** es una plataforma gremial que ayuda, respalda, apoya y acompaña la iniciativa empresarial panameña venezolana con miras a fortalecerla para así construir, a través de la unión empresarial, una sola voz ante las fuerzas públicas y privadas que hacen vida en Panamá.

El fin de la Cámara es brindar el mejor apoyo e **información a empresas y emprendedores/as tanto venezolanos/as como panameños/as para facilitar sus relaciones comerciales con organizaciones públicas y privadas**. Asimismo, se constituye como ser el espacio de intercambio de ideas, experiencias, información y conocimientos para ayudar al crecimiento de las empresas y generar oportunidades de negocios.

CEPAVEN ha firmado un acuerdo de cooperación conjunta con la Cámara de Comercio, Agriculturas e Industrias (CCIAP) que busca crear y mantener un sistema de intercambio permanente de información económica, comercial, cultural, turística y de ofertas exportables. La alianza también sirve para realizar seminarios, eventos de networking y empresariales para crear espacios de intercambio comercial y de experiencias.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

Las empresas con dueños/as venezolanos/as entrevistadas tienen poca relación con el sector público. Solamente alguno de los grupos económicos de mayor tamaño ha interactuado con el Estado para promover cambios.

La Cámara de empresarios venezolanos en Panamá (CEPAVEN) es vista como un instrumento adecuado que puede permitir un camino de mayor relacionamiento y promoción de los intereses de migrantes venezolanos/as (de las empresas con vínculo con Venezuela que la integran, de las empresas en general y de los/as migrantes en situación de vulnerabilidad).

Por su parte, la sociedad civil entrevistada considera que **no existen interacciones público-privadas relevantes que permitan incrementar las oportunidades laborales para migrantes de origen venezolano**.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

Las personas entrevistadas reconocen el **trabajo de las ONGs para con la integración de migrantes de origen venezolano**. En particular, identifican a la “Fundación Activados Panamá” como una referencia en el apoyo a migrantes de Venezuela en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, las empresas afirman no tener relaciones sistemáticas con el ámbito no gubernamental.

La única excepción –como ámbito de confluencia de actores– sigue siendo CEPAVEN, pero se encuentra acotado a la participación de empresas. Los/as entrevistados/as afirman que no existen ámbitos en los que se reúnan a actores públicos, privados y no gubernamentales. Algunos/as entrevistados/as mencionan a la OIM como un actor generador de espacios de este tipo.

La sociedad civil ve a las ONGs como instituciones activas en apoyo de la diáspora venezolana. Cada vez que han podido se han juntado para colaborar y han podido trabajar con las organizaciones internacionales especializadas y con instituciones locales (como el Colegio Nacional de Abogados, por ejemplo). Sin embargo, no han visto que los gobiernos hayan sido activos en apoyar sus demandas o líneas de trabajo.

Se destaca el papel que ha cumplido y que ha ido profundizando CEPAVEN. En general, se considera que **los/as venezolanos/as tienen la particularidad de organizarse e institucionalizar sus formas de apoyo a sus connacionales**. En general las personas migrantes tienden a colaborar con aquellas de su mismo origen, pero en el caso particular de venezolanos/as, se nota aún más esto, dada la proliferación de organizaciones de la diáspora.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

Las personas entrevistadas mencionan que resultaría fundamental poder **fortalecer el trabajo institucional** y, en este sentido, ven a la **OIM como un actor clave** para propulsar esta tarea que redundará en una mejora en la empleabilidad de migrantes de origen venezolano. También se menciona la importancia de poder llevar adelante estudios de impacto de la migración venezolana, que permitan generar elementos para visibilizar el impacto positivo que estas personas generan al estar empleadas en el mercado laboral del país.

“Si la ciudad, el país, no es amigable, tenemos un problema social” (Judy Meana, Vicealcaldesa de Ciudad de Panamá).

RELACIÓN ENTRE LA EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Según las personas entrevistadas, la posibilidad de generar ingresos estables es un elemento que permite lograr una base para la integración social y económica de las personas migrantes. En este sentido, el empleo formal se constituye como uno de los mejores instrumentos al respecto.

BUENA PRÁCTICA:

De personas venezolanas para personas venezolanas

La **Fundación Activados Panamá** es una organización civil sin fines de lucro fundada por migrantes de origen venezolano que busca la integración exitosa de las personas migrantes en el país. Esta Fundación implementa el programa **“Migrando al emprendimiento”** desde 2020, donde se realizan capacitaciones y formación a personas migrantes en emprendedurismo. Además, se entregan capitales semilla para proyectos seleccionados.

La Fundación inauguró también en 2022 un **Centro de Integración Social y Económico del Migrante (CISEM)**, un espacio pensado para emprendedores/as migrantes.

Además, ha organizado el evento **“Un café con periodistas: hablemos de migración”**, cuyo objetivo fue fortalecer el diálogo con comunicadores/as sociales, brindándoles información estadística sobre la migración en el país y derribando los mitos más comunes acerca de esta temática.

Por otra parte, lanzó también un programa de aceleración de negocios para migrantes de diversas nacionalidades en Panamá. En el mismo participan más de 150 personas migrantes. La iniciativa busca capacitar y asistir a personas migrantes mediante la formulación e implementación de proyectos de emprendimiento, de la mano con el Instituto Universitario de Gerencia y Tecnología (IUGT).



© OIM / Gema CORTES

Venezolanos hacen fila para trámites migratorios en Pacaraima, norte de Brasil.



CAPÍTULO 7

PORTO ALEGRE, BRASIL

PERSONAS VENEZOLANAS EN BRASIL

El total de personas venezolanas en Brasil, hasta marzo de 2023, fue de 414.502 (R4V, 2023), siendo su primer destino las ciudades fronterizas de Roraima, Boa Vista y Pacaraima.

La respuesta humanitaria brasileña Operación Acogida¹⁰ comenzó en 2018 coordinada por el Gobierno Federal con una gobernanza compartida. La naturaleza multidimensional del tema migratorio incluye cuestiones de documentación, salud, protección social, acceso al trabajo y a la calificación profesional, educación, seguridad pública, entre otros, exigiendo el involucramiento y la articulación de varios sectores gubernamentales, agencias de las Naciones Unidas,

sociedad civil e iniciativa privada. Además de la necesidad de integración horizontal entre distintas áreas temáticas, existe también la necesidad de articulación vertical entre unidades federativas.

La Operación Acogida dispone medidas de asistencia de emergencia para el acogimiento a personas en situación de vulnerabilidad derivado de flujo migratorio provocado por una crisis humanitaria¹¹. Bajo la coordinación de la Casa Civil de la Presidencia de la República, el Comité Federal es la principal instancia deliberativa, responsable de definir directrices y acciones en el ámbito de la asistencia de emergencia a las personas migrantes¹².

10 Mediante la Ley Ley N° 13.684. Fuente: Reubicación Voluntaria de Refugiados y Migrantes: [guia-de-deslocamento-voluntario-de-refugiados-e-migrantes-2021-espanhol.pdf \(iom.int\)](https://www.iom.int/guia-de-deslocamento-voluntario-de-refugiados-e-migrantes-2021-espanhol.pdf)

11 En el marco de la Operación Acogida se crea el Comité Federal de Asistencia de Emergencia, reglamentado por el Decreto N° 9.970 del 14 de agosto del 2019, del cual participan once ministerios.

12 A su vez, existen 4 subcomités: a) Recepción, Identificación y Clasificación; b) Acogimiento; c) Interiorización; y d) Acciones de Salud. El Subcomité para Interiorización y el Subcomité para Acogimiento son coordinados por el Ministerio de la Ciudadanía.

En dicha operación, 9.609 personas venezolanas fueron apoyadas por medio de la Estrategia de Interiorización, vía modalidad de Plaza de Empleo Señalada en diversos municipios y Estados del Brasil, siendo uno de sus principales objetivos la **concientización del sector privado para la absorción de la mano de obra**. Las personas son registradas, documentadas, reciben las vacunas necesarias, la información sobre el lugar de destino, servicios públicos, asistencia médica y oportunidades de integración y acceso al mercado de trabajo.

En Roraima, un bajo porcentaje ingresó al mercado de trabajo formal, mientras que en los estados de Rio Grande do Sul, Santa Catarina y Paraná se lograron generar más empleos para personas migrantes.

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

La mayoría de las personas entrevistadas de empresas en Brasil para este estudio son directores/as y gerentes/as de los sectores de recursos humanos. Las empresas van desde áreas de salud (hospitales) hasta compañías de refrigeradores, tabacaleras, industrias de la construcción y metalúrgicas.

Según sus testimonios, el número promedio de empleados/as venezolanos/as es bajo con respecto a la totalidad del personal (en la mayoría de las empresas rondan entre 3 y 10 personas). Muchos empleadores mencionan que trabajan en conjunto con ONGs, como por ejemplo ADRA¹³, las cuales funcionan como intermediarias con las personas migrantes.¹⁴

Las empresas informan que se contratan en su mayoría a hombres migrantes, y que su contratación de migrantes se debe a la baja disponibilidad de mano de obra encontrada para ciertos sectores operativos de las empresas, en especial aquellos que requieren un trabajo operativo del sector industrial metalúrgico, la construcción y los servicios de salud, ofreciendo puestos de trabajo que no requieren capacitación especializada.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

Todas las empresas afirman tener dificultades con la certificación de habilidades, ya que en Venezuela no existe un sistema de Certificado de Trabajo. Algunas empresas exigen la acreditación previa de la realización de determinadas actividades indicadas en la Tarjeta de Trabajo, dificultando la certificación de ciertas tareas. Además, la revalidación de títulos superiores se reporta como un obstáculo para contratar migrantes en puestos menos operativos.

La solución frente a esto, según algunas ONGs, es sensibilizar a las empresas, procurando que las personas migrantes puedan demostrar su trabajo de una manera práctica. También se fomenta que tengan un período de experiencia dentro de las empresas, para que puedan instalarse en las ciudades.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la implementación de este período de prueba dentro de las empresas es cuestionable, especialmente considerando las cargas que conlleva. Más aún, en vista del carácter social de esta medida, que amerita atención, primordialmente, por parte del Estado” (representante de ONG).

Las mayores dificultades en relación con la empleabilidad tienen que ver con los bajos salarios ofrecidos a personas migrantes y la falta de vacantes consistentes con su formación. Además, por parte de las empresas, se precisa contar con mayor información acerca de cómo contratar a personas migrantes quienes, por otra parte, poseen un nivel de educación muy dispar.

Con respecto al funcionariado público, en las entrevistas manifiestan que **la certificación de habilidades es lo que hace que más dificulta la inserción laboral de las personas migrantes**. Además, el mercado de trabajo experimentaba, al momento en que se realizó este estudio, una recesión importante y un índice de trabajo informal alto.

La inserción laboral depende también del escenario económico y de una sensibilización y deconstrucción de preconceptos que poseen muchas veces los empleadores.

¹³ ADRA es la Agencia Adventista de Recursos de Desarrollo y Cuidado, una organización no gubernamental de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que realiza tareas de documentación para inmigrantes venezolanos/as e implementa acciones en pos de la integración local, ayudando en la inserción de niños/as en las escuelas, facilitando los alquileres y monitoreando a las personas migrantes durante un período inicial de adaptación en la ciudad acogedora. También se citan otras ONGs, como el Centro Ítalo-Brasileño de Asistencia y Asistencia a la Migración (CIBAI) y el Servicio Jesuita a Migrantes y Refugiados.

¹⁴ En ese sentido, es importante destacar que ADRA es socio implementador de la OIM en el Estado de Rio Grande do Sul, donde se encuentra la ciudad de Porto Alegre, capital del Estado. La implementación del Proyecto de la OIM se realiza de manera conjunta entre la OIM y ADRA, es decir, las dos Organizaciones van a campo a realizar las acciones. La OIM también capacita de manera rutinaria a miembros/as del equipo de ADRA, incluso en el área de documentación. La OIM además realiza cooperaciones eventuales con CIBAI Migrações.

BUENA PRÁCTICA:

Mediación intercultural para personas migrantes

Desde fines de 2021, en la ciudad de Porto Alegre, la Municipalidad implementa un proyecto de [mediadores/as interculturales para facilitar el acceso de personas migrantes a la red de salud](#). El objetivo de esta iniciativa es **garantizar y ampliar el acceso de las personas migrantes** a unidades de salud y hospitales, reduciendo la barrera lingüística y cultural. Según la Secretaría Municipal de Salud (SMS), en la ciudad habitaban (a fines de 2021) cerca de 30 mil personas migrantes.

Las personas mediadoras son migrantes (profesionales de la salud, profesores/as, entre otros/as) y **su función va más allá de la mera traducción del idioma**, sino que también busca identificar problemas y diferencias culturales existentes en el atendimento a personas migrantes.

El proyecto, asimismo, contribuye a incrementar las calificaciones de los profesionales de la salud de Porto Alegre, en la medida en que éstos amplían su relación con las personas migrantes y aprenden a lidiar con las diferencias culturales.

El proyecto de mediación intercultural puede ser replicado y adaptado en otros ámbitos más allá de la salud, como ser el laboral.

El funcionariado público considera que la creación de un programa de mediadores/as interculturales para procurar la integración de trabajadores/as migrantes en su ambiente laboral (similar a un programa que ya existe en el sector salud).

APORTES DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

En general, las personas entrevistadas mencionan que los/as **migrantes realizan una contribución positiva al mercado laboral**, con experiencias exitosas. Se señala que existe un sentimiento de gratitud por parte de los/as venezolanos/as y una alta dedicación para con el trabajo.

Algunos/as reclutadores/as perciben que las personas migrantes a veces expresan “demasiada humildad”, y que en las situaciones del día a día podrían “defenderse” mejor, ser más asertivas. Sin embargo, la impresión general es que se observa el compromiso, con casos donde se prioriza la contratación de migrantes venezolanos/as por estas características mencionadas.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

El personal de empresas y las ONGs entrevistadas reconocen que, para las madres, especialmente las madres solteras, la **falta de una red de apoyo** para que sus hijos/as sean cuidados/as durante los turnos de trabajo, resulta un factor agravante para su integración laboral.

Esto coincide con un reciente dossier publicado por OIM y ONUMUJERES sobre [género, migración y tareas de cuidados en América del Sur](#) (OIM, 2023b). El mismo señala que, para el caso de las **mujeres migrantes**, sigue constituyendo un obstáculo importante el rol que socialmente se les asigna, el de cuidadoras naturales, lo que las enfrenta a situaciones de alto riesgo para su salud, así como se les dificulta encontrar fuentes de trabajo que les proporcione un salario digno.

Sin embargo, las personas entrevistadas señalan que, cuando las mujeres ya están contratadas por la empresa, se busca ayudarlas para procurar la escolarización de sus hijos/as u obtener un cupo en guarderías municipales.

Algunas empresas, al recibir migrantes por primera vez, organizan instancias de conversación con otros/as empleados/as acerca de los/as empleados/as extranjeros/as, procurando una efectiva integración del personal (extranjero y nativo).

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

En cuanto a la visión de futuro, algunas de las personas entrevistadas señalan que la recesión económica en Brasil, que afecta fuertemente al mercado laboral, va a repercutir negativamente tanto en nacionales como migrantes.

Se reconoce que **persisten los prejuicios hacia la población migrante** en la mayoría de las empresas. Según

testimonios de ONGs, en algunas comunidades las personas migrantes de Venezuela han podido integrarse mejor que en otras. El ejemplo de las empresas en el interior del estado de Río Grande do Sul muestra que algunas ciudades inicialmente se comprometieron a acoger a los/as migrantes, especialmente las ciudades más pequeñas.

Se percibe, además, una visión positiva en cuanto a los incentivos para la contratación de migrantes de origen venezolano y un aumento en su integración.

INTEGRACIÓN

La integración en la sociedad de acogida involucra la empleabilidad, así como el acceso a derechos básicos, como la educación de niños y jóvenes, así como el acceso al Sistema Único de Salud de Brasil. Por lo tanto, el empleo pasa por este proceso integrador, como lo demuestra ampliamente la experiencia de las empresas.

El concepto de integración es discutido en diversas ocasiones, ya que la integración es difícil de medir. **La integración abarca la empleabilidad, pero también el acceso a derechos básicos como la educación y la salud, entre otros.**

Es decir que la permanencia e integración de las personas migrantes en la región también depende del acceso a otros servicios, como educación, salud, etc. Las acciones están interconectadas, incluyendo tanto las actividades del sector Privado como las del sector público.

Se observa, a partir de los testimonios de las entrevistas, que existe cierto trabajo para la mejora de la situación de las personas migrantes y su efectiva integración, mucho del cual proviene de las propias iniciativas asociativas de las personas migrantes y de políticas públicas orientadas a la mitigación de la discriminación y la integración general de esta población en la sociedad.

Se percibe asimismo que los pueblos pequeños generalmente son más receptivos e integradores, por lo que las acciones de

la OIM y sus asociados, incluidas las ONG antes mencionadas, están más enfocadas en ciudades del interior.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Las personas emprendedoras entrevistadas consideran que el papel de las ONGs resulta crucial para acoger correctamente a los/as migrantes, tanto para colaborar con cuestiones de regularización migratoria, como de apoyo emocional y financiero al momento de su llegada. Algunas empresas reportan ser el primer lugar de empleo para los/as migrantes, por lo que agradecen poder ofrecerles esta oportunidad.

La inserción laboral, por su parte, depende del escenario económico y de una toma de conciencia acerca de que los puestos de trabajo existentes puedan ser ocupados por las personas trabajadoras migrantes venezolanas y de que puedan crearse nuevas oportunidades.

Una propuesta que surge por parte de personas entrevistadas es el poder monitorear el acceso de trabajadores/as migrantes al empleo en el período inicial, para facilitarles la adaptación y los trámites que deban realizar.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

Los/as representantes de empresas entrevistadas poseen trabajadores/as de otras nacionalidades también y su rol es tratar a todas las personas. Mencionaron iniciativas tendientes a propiciar la diversidad, la integración y la comprensión de otras culturas.

BUENA PRÁCTICA:

Apoyo a la inserción de mujeres migrantes en la fuerza laboral

En 2018, la empresa de vehículos “Unidas” se sumó al proyecto “Empoderando refugiadas” (llevado a cabo por ONUMJERES, la Red del Pacto Global Brasil y ACNUR). Así, se realizó una sensibilización a gestores y equipos y, luego de eso, la empresa **apoyó la capacitación de 62 mujeres refugiadas venezolanas**. En los años siguientes, apoyó la capacitación de nuevas camadas de mujeres refugiadas, a la vez que contrató a varias de ellas para trabajar en la empresa.

BUENA PRÁCTICA:

Empresas comprometidas con la inclusión de migrantes en la fuerza laboral

El programa de **Diversidad e Inclusión** de la empresa “Localiza” en Brasil logró que la contratación de migrantes y refugiados/as aumentara en un 140% entre 2016 y 2021. La empresa, además, realiza eventos por el Día del migrante, charlas para conocer más sobre los países de origen de los/as extranjeros/as y traducción de materiales.

Por su parte, la empresa **SITEL** contrató a más de 700 personas refugiadas y 15% de ellas ya fueron promovidas en sus puestos de trabajo. La empresa comenzó en 2014 con la contratación de profesionales refugiados/as, pero recién en 2019 inició un programa estratégico para contratar a esta población, construyendo iniciativas para facilitar su llegada: se definieron procesos para la ayuda en cuestiones legales y de documentación, y la compañía implementó el programa “Refiera a un amigo”, que posibilitó la contratación de miembros/as de las mismas familias o conocidos/as.

Sitel cuenta con el apoyo de ONGs como Missao Paz de Sao Paulo, Visao Mundial y Tent Partnership for Refugees, además de las iglesias. Estas instituciones apoyan en los trámites legales para contrataciones y hacen de puente para la identificación de posibles candidatos/as.

Se destaca también la empresa **BRF, que posee más de 5 mil personas refugiadas y migrantes contratadas**, ofreciendo además un servicio de escucha activa y acogida para quienes lo precisen. Asimismo, para facilitar la acogida e integración de migrantes, la compañía desarrolla actividades locales como la disposición de infraestructura habitacional para las personas que no posean una, donación de alimentos, ropa y mobiliario. También desarrollan diversas actividades culturales y de integración.

Las áreas en las cuales las organizaciones entrevistadas más se destacan son las vinculadas al **apoyo en la regularización migratoria¹⁵ y la capacitación profesional**. Además, la inclusión social de migrantes de Venezuela es fomentada a través de cursos de idiomas ofrecidos por las ONGs en universidades y/o escuelas de idiomas.

Las personas entrevistadas mencionan los casos de los frigoríficos de la región oeste de Río Grande do Sul, así como de empresas del rubro textil, que participan con mayor fuerza en la incorporación e integración de migrantes venezolanos/as en el mercado laboral.

A pesar de que los frigoríficos brindan oportunidades para trabajos más pesados, ejercen una gran fuerza en la contratación y son la puerta de entrada para los/as migrantes al mercado laboral formal, brindando oportunidades para la primera experiencia formal con una tarjeta de trabajo brasileña firmada, que en un futuro cercano puede generar la posibilidad de ocupar otros puestos de mayor calificación en otras empresas brasileñas.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

En cuanto a la relación con el sector público, los sectores de empleabilidad que fueron consultados han entablado alianzas con la Secretaría de Desarrollo Social del Estado, con el Sistema Nacional de Empleo y la mencionada Fundación Gaucha de Trabajo y la Acción Social. Algunas ONGs mencionan que resulta necesario trabajar para sensibilizar a funcionarios/as del gobierno para que comprendan la situación en la que se encuentran las personas migrantes.

Las acciones de **capacitación** comienzan a aparecer con más fuerza hoy, especialmente por la asociación entre la OIM y COMIRAT/RS. Por medio de esta alianza, se realizaron durante el año de 2022 una serie de acciones en caravana para realizar capacitaciones sucesivas de agentes públicos en diversas ciudades ubicadas en el interior del Estado. Para esto, la OIM y COMIRAT/RS convocaron

¹⁵ Esta última resulta fundamental y permite la alianza con organismos públicos, como el caso de la Policía Federal y la Secretaría de Seguridad Pública (para obtener el certificado de identidad y el registro de personas).

BUENA PRÁCTICA:

Inserción laboral de migrantes en el mercado formal de trabajo

La OIM firmó un acuerdo en diciembre de 2022 con la [Fundación Gaucha de Trabajo y Acción Social \(FGTAS\)](#), entidad responsable de implementar el Sistema Nacional de Empleos (SINE) en la región de Río Grande do Sul.

Sumando la experiencia de la OIM en temas de movilidad humana y la de FGTAS en intermediación de mano de obra, la alianza tiene como principales objetivos **promover la integración en el mercado formal de trabajo de personas migrantes, desarrollar ferias de empleos para migrantes e implementar capacitaciones para empleados/as públicos/as de agencias de trabajo estatales.**

El acuerdo permitirá que la Fundación pueda ofrecer una atención más calificada y dirigida hacia las personas migrantes, para así ampliar su acceso al mercado de trabajo. Se prevé también el asesoramiento a migrantes para acceder a ofertas de empleo en la plataforma de inserción laboral conjunta que posee la OIM con la organización ADRA (sede Río Grande do Sul), llamada [Connect Brasil](#).

Esta alianza formaliza el trabajo conjunto que OIM y FGTAS vienen realizando desde 2020 y permitirá que cientos de migrantes puedan integrarse al mercado laboral brasileño.

asociados y ONGs de la red local (como por ejemplo CIBAI Migraciones, Servicio Jesuita y ADRA), y llevaron a cabo estas acciones en conjunto.

Las áreas en las que más se centran las agencias entrevistadas es la ayuda en documentación y formación profesional. El eje de documentación es el más solicitado dado que estas organizaciones poseen alianzas con organismos públicos, como por ejemplo con la Policía Federal (para obtener documentos de regularización migratoria), ya que éste es el único órgano competente para realizar estos trámites.

Algunos servicios públicos comienzan a ganar más autonomía en sus acciones, tomando la delantera en algunas acciones. Por ejemplo, la Policía Federal tomó la iniciativa de realizar caravanas y jornadas de documentación, incluso contactando a la OIM y a las ONGs locales para unir esfuerzos. En 3 caravanas realizadas, se pudo entregar documentación a aproximadamente 2.529 migrantes.

Según las personas entrevistadas, no existen acciones específicas del sector público para las personas venezolanas¹⁶. Lo que existe son colaboraciones con iniciativas de ONGs, organizaciones internacionales y comités municipales y estatales sobre la agenda de migración y refugio. **Algunas acciones de la OIM son elogiadas, como el Portal de Oportunidades, que revela la contratación de migrantes por parte de las empresas.**

Así como la promoción del espacio en las agencias del SINE, en Porto Alegre, CIBAI y SJMR tienen el espacio para crear conciencia sobre el negocio mientras contratan migrantes y también actúan como instituciones de referencia.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

El desempeño de las ONGs es bien recibido por todas las organizaciones entrevistadas. La creación de la Semana Estatal del Migrante en 2020, replicada anualmente desde entonces, se cita como un ejemplo del **éxito del trabajo en red**. Los comités municipales de atención a migrantes y refugiados, en [Porto Alegre](#), en el Estado de Río Grande do Sul y en Caxias do Sul, también son iniciativas bien recibidas por las ONGs.

Sin embargo, el trabajo de las «redes» de organizaciones que trabajan en temas de migración a veces es criticado por las propias organizaciones incluidas en ellas, porque ven que existe mucha retórica: se menciona que las organizaciones deben «salir de la abstracción e implementar acciones para migrantes venezolanos/as». A pesar de estos dichos, se percibe que la red local es exigente y demuestra el interés y el deseo de evolucionar y mejorar sus acciones.

¹⁶ Sin embargo, desde el sector público se llevan adelante distintas iniciativas en pos de la población migrante (incluyendo la venezolana). Ejemplo de esto son COMIRAT – RS (Comité de Atención a Migrantes, Refugiados y Apátridas de Río Grande do Sul); COMIRAT – Porto Alegre (Comité de Atención a Migrantes, Refugiados y Apátridas de Porto Alegre); y el FPMH (Foro Permanente de Movilidad Humana de Río Grande do Sul).

Algunas ONGs citaron a la Cooperativa Habitacional de migrantes Venezolanos creada en la Ciudad de Canoas. Además, comentaron que existen algunos otros ejemplos de políticas habitacionales fuera del Estado de Río Grande do Sul.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

Las personas entrevistadas mencionan que las áreas en las cuales se requiere un mayor trabajo interinstitucional son las correspondientes a la **certificación de competencias**, especialmente la **revalidación de diplomas universitarios**. Se ha sugerido la necesidad de una plataforma única para la revalidación de diplomas. Sin embargo, esta opción no pareciera ser muy realista, dado que esto depende del Ministerio de Educación y otras entidades de profesionales.

También se menciona el **fortalecimiento de instancias de mediación laboral**, lo que implica sensibilizar a la comunidad empresarial sobre la necesidad de empleo de los/as migrantes venezolanos/as.

Las ONGs resaltaron la importancia de todas las áreas propuestas por esta investigación, además de una necesidad de intensificar la información para trabajadores/as, capacitación y certificación de sus habilidades y orientación para la inserción laboral en todo el territorio brasileño. Desde la OIM, durante 2021 y 2022 se capacitó a 383 empresas en el Estado de Río Grande do Sul, sensibilizando acerca de la contratación de personas migrantes.

RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Para las personas entrevistadas, el empleo constituye una garantía para la ciudadanía. Sin trabajo, la integración de los/as migrantes no se puede concretar. **Independientemente de si la migración está motivada por el trabajo o no, el trabajo es una parte importante en la integración del individuo.**

“El empleo formal es tradicionalmente una llave para la ciudadanía, pero con un acceso amplio. El tema es que la inserción social vía cartera de trabajo garantiza una inserción social más digna: la prevención y las garantías son fundamentales frente a un eventual accidente de trabajo”.

Según lo que relata el funcionariado público entrevistado, la ya mencionada Operación Acogida generó algunas quejas por parte de municipios y asociaciones de migrantes, dadas algunas fallas en las convocatorias de trabajo, que impedían la postulación de muchas personas migrantes. Sin embargo, para el equipo de la oficina local de la OIM que está en campo en el Estado de Río Grande do Sul, la Operación Acogida todavía juega un papel fundamental, ofreciendo mayores oportunidades para migrantes de origen venezolano que la existente en el distante Estado de Roraima. Si bien es un engranaje que se desgasta con el pasar del tiempo, debe perfeccionarse para continuar alcanzando sus objetivos esenciales.

Otra de las opiniones vertidas plantea que se debe tener acceso a la salud de manera universal en Brasil, además de tener garantizado el acceso a la educación básica. El acceso al trabajo es solamente una variable, importante, pero no única para la integración de las personas migrantes en la sociedad de acogida.

Sin embargo, vale destacar que en Brasil existe el Sistema único de salud (SUS), que es totalmente gratuito y universal. Este sistema está disponible para migrantes y refugiados/as en todo el país. Además, existen escuelas y universidades públicas que garantizan el acceso de las personas migrantes a la educación (inclusive existen guarderías públicas y que también están disponibles para migrantes y refugiados/as), dado que el acceso a la educación es un derecho de todas las personas del país, incluyendo brasileños/as y migrantes.



© OIM / Gema CORTES

Yulezti Chouio, 28, Josue, 6, Bryan, 6 y Yelianibeth 1, descansan en un albergue temporal apoyado por la OIM en la frontera de Ecuador con Colombia.



CAPÍTULO 8

QUITO, ECUADOR

PERSONAS VENEZOLANAS EN EL ECUADOR

El total de personas migrantes venezolanas en Ecuador fue, hasta marzo de 2023, de 502.214 (RAV, 2023).

En el mercado laboral ecuatoriano, a pesar de que las personas migrantes venezolanas cuentan con un nivel educativo muy alto. Sin embargo, **se emplean en trabajos que exigen competencias menores a las que poseen.**

Según un [informe](#) del Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes (GTRM) en Ecuador, en 2022 el nivel de desempleo entre los venezolanos que viven en Ecuador ha

bajado del 38,5 % al 34,3 % y los trabajos informales han subido, pues de quienes tienen empleo el 21 % ha accedido a un trabajo formal y el 79 % está en la informalidad. Sin embargo, 7 de cada 10 grupos familiares tiene un ingreso per cápita laboral de menos de USD 85 al mes (umbral de la pobreza) y 4 de cada 10 grupos familiares se encuentra bajo la línea de pobreza extrema.

Si bien se anuncia que para todas las personas migrantes encontrar oportunidades de empleo en los países de acogida son escasas, a veces riesgosas y por lo general informales, existen diferencias importantes de género. Así, en Ecuador, el 40% de mujeres encuestadas en un estudio realizado por la organización CARE se encontraban desempleadas frente a un 29% de hombres (citado en OIM, 2023b)

BUENA PRÁCTICA:

Proceso de regularización migratoria para personas venezolanas

En junio de 2022, el Gobierno de Ecuador publicó el Decreto Ejecutivo 436, mediante el cual dispone un **nuevo proceso extraordinario de regularización migratoria para personas venezolanas** que hayan ingresado al país de manera regular, pudiendo acceder a la Visa de Residencia Temporal de Excepción para Ciudadanos Venezolanos (VIRTE), con un plazo de dos años renovables por única vez. El mismo comenzó a implementarse el 1 de septiembre de 2022 y durará un año.

Se esperan que en la primera etapa se beneficien alrededor de 324.000 personas venezolanas que ingresaron a territorio ecuatoriano por las fronteras oficiales del país. El país espera además regularizar desde febrero del 2023 a otros 300.000 extranjeros que llegaron por pasos irregulares. Todo el proceso concluirá en agosto del 2023.

Con ello, el Gobierno espera crear una **base de datos** de extranjeros en el país para generar una política sobre flujos migratorios. Además, busca garantizar los derechos de los migrantes a acceder a beneficios laborales y sociales.

Los/as ciudadanos/as venezolanos/as tienen que registrarse en una primera etapa de manera virtual en una plataforma habilitada por el Gobierno ecuatoriano, lo que le permitirá posteriormente acceder a una visa humanitaria vigente por dos años y a una cédula de identidad ecuatoriana. El proceso abarca también a ciudadanos extranjeros de otras nacionalidades.

Desde junio de 2022, más de 104.000 personas han podido concluir su registro migratorio, y de esa cifra, unos 55.000 venezolanos y venezolanas han solicitado la visa. Hacia el mes de febrero de 2023, casi **41.000 migrantes habían recibido ya su visa de residencia temporal**. Desde OIM Ecuador, se proporcionó **asistencia legal y guía** durante el proceso de regularización.

Solo el 3% de las personas venezolanas tiene trabajo formal, desempeñándose en áreas como las de atención al cliente, vendedores/as y barberos. El 50 % se encuentra en el sector informal, sin contrato regulado por la normativa laboral ecuatoriana, al carecer de un visado que les permita vivir en forma regular (Cuesta, y Niveló, 2021).

Algunos/as, a pesar de tener visado, no han podido ingresar al mercado laboral formal. Son de alta movilidad en las distintas ciudades del país, trabajando como vendedores ambulantes, venta de golosinas, refrescos, limpiadores en semáforos o en situaciones de mendicidad. En ciudades pequeñas, fueron recibidos con mayor hospitalidad y pudieron poner en práctica sus profesiones y competencias (Universidad Antonio Ruiz de Montoya; Konrad Adenauer-Stiftung e.v, 2021).

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Es importante evaluar que **no todas las personas migrantes venezolanas que llegan al Ecuador son profesionales** y tienen la capacidad de conseguir buenos empleos. Sigue existiendo una parte de la población migrante venezolana en situación de alta vulnerabilidad, que de por sí ya tenían trabajos precarios en Venezuela y que llegan a cubrir plazas de trabajo precarias en Ecuador también. Algunos/as de los entrevistados/as mencionan la importancia de abrir plazas de empleo también para esta población.

Esto hace que la mayoría de los/as venezolanos/as que están empleados/as en empresas no tengan trabajos especializados. De hecho, las pocas personas venezolanas que tienen trabajos empresariales o gerenciales en Ecuador, es porque vienen de altos cargos en multinacionales que operaban en Venezuela, pero la mayoría de los/as venezolanos/as ocupan cargos administrativos, en cocina (para el caso de restaurantes) o de atención al público, donde las habilidades pueden ser adquiridas rápidamente y no necesitan certificaciones de estudios o conocimientos específicos en las distintas áreas.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

La barrera principal a la que se enfrentan las personas migrantes venezolanas es el hecho de que la mayoría de la gente tiene todavía **problemas para regularizar su situación migratoria**. Muchos/as de los/as migrantes venezolanos/as salieron del país sin sus documentos o sin sus títulos homologados. Esto dificulta las posibilidades de conseguir trabajo pues, a pesar de contar con un título, si no se tiene la apostilla las puertas de entrada al mercado laboral se cierran. Además, al ser Ecuador un país que se mueve por referidos, a pesar de que hay un acto de confianza importante al momento de contratar venezolanos/as para un determinado tipo de trabajo, la mayoría de las empresas deben cumplir con ciertos requisitos, entre esos los que se cuentan los documentos en regla.

Por otro lado, estas dificultades con las regularizaciones migratorias, también se ven afectadas por el hecho de que no son solo los documentos lo que deben tener en regla, sino que estos concuerden al momento de inscribirlos a la seguridad social. Los trámites administrativos, terminan por ralentizar los procesos y, por lo tanto, esto lleva a que las empresas pierdan la motivación para contratar migrantes venezolanos/as.

Para los funcionarios/as públicos/as entrevistados/as, las personas migrantes de origen venezolano viven **situaciones de discriminación**. El estigma de que las personas venezolanas son violentas, gente deshonestas que viene a cometer delitos, todavía está muy latente.

La **discriminación se hace presente no sólo en el ámbito laboral, sino también en instituciones educativas**. Se menciona que los/as ecuatorianos/as

reciben fácilmente a niños/as americanos/as o españoles/as en las escuelas, mientras que no sucede lo mismo con niños/as venezolanos/as.

Esto perjudica a la niñez migrante y también a sus padres. En el caso de las mujeres, dado que son las que tradicionalmente a las que se les asigna el rol de cuidadoras, ven obstruida su salida al mercado laboral, dado que deben quedarse al cuidado de sus hijos/as, o bien deben aceptar trabajos informales en las calles como forma de subsistir¹⁷.

Desde la sociedad civil, personas entrevistadas comentan de algunos proyectos en los que están trabajando para subsanar esta situación:

“La idea de nuestro proyecto es que ellas puedan fortalecer esas redes, redes comunitarias, digitales, para vender sus productos, pensando también que son madres solas y que los niños y las niñas pasan mucho tiempo solos en casa. También estamos comenzando un proyecto para generar una plataforma digital de mapeo de violencia hacia las mujeres en las rutas migratorias. Es un proyecto súper buscado desde la responsabilidad de haber escuchado miles de historias al respecto” (Representante ONG Reinas pepiadas).

“Una gran parte de los migrantes venezolanos me contenta decir que ya son emprendedores que han tenido la oportunidad de pasar por nuestra organización, pero también nosotros a todos les intentamos de dar una formación para que terminen emprendiendo, porque es lo ideal, o sea un mundo lleno de emprendedores, así sea en pequeña escala siempre va a fluir más, vamos a tener más creatividad, vamos a tener más impulso, energía, empleos, oportunidades y eso nos ayuda a crecer y a progresar”.

APORTES DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

Las empresas ecuatorianas entrevistadas consideran **positiva la integración de los/as venezolanos/as al mercado laboral**. La idea de conocer nuevas culturas resulta atractiva y termina haciendo que los/as empleados/as, migrantes o nacionales, se sientan motivados/as con el trabajo que están haciendo.

Se destaca la apertura, amabilidad y alma de servicio que poseen las personas venezolanas en los distintos roles en los que se desempeñan. Algunos/as entrevistados/as señalan que “los/as quiteños/as podrían tomar algunas de estas actitudes para el desarrollo de sus actividades”.

¹⁷ Sin embargo, vale mencionar que en Quito existen Centros Municipales llamados “Guagua Centros” para el cuidado de las infancias y a los que pueden acceder niños y niñas migrantes, si bien no siempre alcanzan para cubrir la demanda existente. Algunas ONGs también apoyan con servicios de cuidados de niños, niñas y adolescentes.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

Los/as empresarios/as entrevistados/as señalan que las mujeres venezolanas son excelentes trabajadoras. Los equipos de trabajo de algunas de las empresas están principalmente compuestos por mujeres. Si bien estos equipos involucran mujeres de otras nacionalidades, las mujeres venezolanas también hacen parte. Los/as empresarios/as resaltan su pasión y la apropiación con la que se mueven en el mercado laboral.

De la misma manera, en algunos sectores laborales como el del campo, que implica mucho trabajo de fuerza y energía, si bien se ven ciertas reticencias al principio para contratar a las mujeres migrantes venezolanas en estos puestos, paulatinamente esto se va modificando.

Para los/as entrevistados/as, **las mujeres venezolanas sufren muchas situaciones de acoso sexual, sobre todo en el ámbito laboral**. Tal como se mencionó en capítulos anteriores, la hipersexualización y cosificación de la mujer venezolana (especialmente mujeres jóvenes), genera que deban padecer diferentes situaciones de acoso sexual en su vida cotidiana (tanto acoso callejero como acoso sexual en los ámbitos laborales). También se da el caso de empleadores ecuatorianos que se aprovechan de la situación de vulnerabilidad de estas mujeres para acosarlas.

Como se señaló más arriba, las mujeres venezolanas continúan siendo, por mandato social, las **principales responsables de las tareas domésticas y de cuidados** (de niños/as y adultos mayores). Al estar en un país que no es el suyo, esta situación se agrava dado que **no cuentan con una red de apoyo** de otras mujeres que podrían colaborar con estas tareas de cuidado mientras ellas salen a trabajar (abuelas, tías, vecinas, etc.).

Por otra parte, como sucede en la mayoría de los países de la región, no existen opciones suficientes, tanto a nivel público como privado, para dar respuesta a estas situaciones (no solo de las mujeres migrantes, sino de las mujeres trabajadoras en general).

Diversas personas entrevistadas comentan que, debido a esto, se ven muchos casos de niños/as que quedan solos/as en sus casas o cuidando de hermanos/as menores. También se menciona que se observan casos de adolescentes viajando solos/as para reunirse luego con familiares de sangre. Esto resulta peligroso, dado que los corredores humanitarios no son fáciles de atravesar. Se generan, entonces, procesos de desprotección muy fuertes.

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

A pesar de los esfuerzos que ha llevado adelante el gobierno ecuatoriano en cuanto a la implementación de políticas migratorias, aún falta para alcanzar una integración socio económica de la población migrante venezolana en el país, ya que los esfuerzos de creación de puestos de trabajo en el mercado formal deben ser construidos de la mano de las empresas privadas que ofrezcan condiciones laborales favorables e iguales para la población nacional.

Ecuador atraviesa desde hace años, una **crisis económica** fuerte, que se ha incrementado después de la pandemia. Esto genera que no solo haya pocas plazas para personas venezolanas, sino también para los/as ecuatorianos/as.

Algunos/as empresarios/as entrevistados/as comentan que las personas ecuatorianas poseen una percepción negativa sobre la migración venezolana, sobre todo porque se preguntan cómo es posible recibir a tanta población migrante y darle empleo, cuando el Ecuador no tiene posibilidades económicas y ni siquiera puede ofrecerle trabajo a sus nacionales. Aún persiste la idea de que los/as migrantes “les vienen a quitar el trabajo”.

Asimismo, se hace referencia al hecho de que hay una crisis no solo local, sino mundial. Para los/as funcionarios/as públicos/as entrevistados/as, Ecuador no tiene todavía claridad frente a cuáles son las consecuencias económicas de la Pandemia del COVID-19 en su totalidad, razón por la cual, las políticas públicas orientadas a la migración venezolana, siguen siendo inciertas. Sin embargo, vale destacar el ya mencionado nuevo proceso de regularización migratoria para personas venezolanas.

INTEGRACIÓN

Algunas personas entrevistadas afirman que la población migrante venezolana romantiza el lugar de destino al que llega. Así como hay una añoranza del pasado, también existe una visión donde los/as migrantes venezolanos/as llegan a Ecuador y creen que van a poder sostener a sus familias fácilmente. O que van a conseguir un trabajo bien remunerado rápidamente, que a fin de cuentas no se corresponde con la realidad.

Desde el empresariado se comenta que se proponen **actividades de integración en las empresas**, como por ejemplo la creación de equipos de fútbol, para que las personas venezolanas puedan comprender un poco más en detalle el funcionamiento de la cultura ecuatoriana.

No consideran que haya tan buena integración por parte de los/as venezolanos/as a la cultura ecuatoriana, pues a pesar de que muchos/as ecuatorianos/as en otras épocas han migrado a otros países como Estados Unidos o España y saben lo que es ser migrantes, son muy cerrados/as cuando están en su propio país.

Según los/as entrevistados/as, muchas personas migrantes venezolanas dicen que llegan para quedarse un par de meses, ganar dólares y enviarles dinero a sus familias en Venezuela. Pero una vez que tiene la posibilidad de moverse de ciudad, porque algún amigo o familiar les dice que pueden encontrar mejores posibilidades laborarles, no dudan en hacerlo.

Otro punto importante es que las personas entrevistadas creen que la mayoría de los/as venezolanos/as están de paso, motivo por el cual se dificulta aún más su integración a la sociedad ecuatoriana.

BUENA PRÁCTICA:

Servicios financieros para personas migrantes

El proceso migratorio en Ecuador evidencia limitaciones de acceso a fuentes de financiamiento formal, dada la condición migratoria irregular de la mayoría de las personas migrantes, y el riesgo implícito de impago. En este sentido, se recurre frecuentemente a fuentes de financiamiento informal, lo que incrementa el nivel de vulnerabilidad.

En alianza con ONGs, entidades gubernamentales, empresas y socios implementadores, la OIM implementa un [programa de inclusión socioeconómica y microfinanciera](#) en distintas ciudades del país. Se realizan capacitaciones y otras acciones para promover un modelo de cooperativismo financiero y solidario.

Durante el año 2021, se crearon 47 **cajas de ahorro a nivel nacional**, buscando que sea una alternativa de inclusión financiera principalmente para personas con estatus migratorio irregular y población en situación de vulnerabilidad de la comunidad de acogida, que históricamente ha sido excluida del sistema financiero. Adicionalmente, OIM impulsó la constitución de PANAS - Red de Organizaciones de Finanzas Populares y Solidarias (RED PANAS).

La implementación de cajas de ahorro comunitarias y participativas disminuye la necesidad de la población objetivo de acceder a créditos en el sistema informal, reduciendo la carga financiera de los créditos y el incremento de vulnerabilidades relacionados con estos servicios. Las cajas de ahorro son una herramienta participativa de financiamiento para la población venezolana. La figura de la sociedad otorga propiedad y facilita la gestión. Asimismo, fijar un número máximo de socios (40) y el monto (5,000 USD) aporta a crear mecanismos de gestión en conformidad con el alcance participativo de las cajas.

La creación de cajas de ahorro con participantes de la población beneficiaria contribuye a **que las personas puedan acceder a un crédito** que, potencialmente, puede ser empleado en la generación de actividades económicas y medios de vida.

Por otra parte, la OIM también ha implementado (junto a diversos socios) un proyecto de creación de catálogos digitales para la promoción y comercialización de bienes y servicios de los emprendimientos de la población beneficiaria de procesos de capacitación, formación y capital semilla.

La creación de catálogos digitales aporta sostenibilidad de los emprendimientos de la población asistida en procesos de capacitación y formación.

El **potencial de replicabilidad de este proceso es alto**, en la medida que se diseñan los catálogos digitales como un mecanismo de acompañamiento a los emprendimientos. Tanto la OIM, como socios implementadores y entidades gubernamentales pueden replicar la creación de estos catálogos con la participación activa de emprendimientos de la comunidad de acogida.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

De acuerdo a los/as entrevistados/as, otro de los puntos principales es que Ecuador es un país que se mueve por el emprendimiento y por los referidos. Por eso, muchos empresarios ecuatorianos aseguran tener siempre archivadas hojas de vida o curriculum de personas nativas y migrantes, para poder acceder a dicha base si se llega a necesitar personal para trabajar.

Los medios de comunicación juegan un rol fundamental a la hora de transmitir información a la población. En este sentido, la manera en la que se redactan y editan las informaciones escritas y visuales puede llegar a afectar la percepción de la comunidad de acogida respecto de la población migrante.

Según las personas entrevistadas, parte de la denigración hacia la población venezolana proviene de varias noticias donde se aclara que los ladrones o los que cometieron ciertos delitos de origen venezolano. Esto generaliza la **percepción de que la persona migrante es peligrosa y no debería incorporarse a la sociedad.**

De acuerdo a las personas entrevistadas para este estudio, resulta indispensable que la población ecuatoriana pueda comprender que los/as migrantes venezolanos/as no son delincuentes, no viene a quitarles el trabajo. De esta manera, la sociedad ecuatoriana podrá abrir más sus puertas a la migración venezolana.

Las personas migrantes y refugiadas venezolanas que no cuentan con documentos regulares pueden estar prestos a vulneraciones de sus derechos, tales como la **precarización laboral** y promesas de trabajo de empresarios que al final no cumplen las mínimas condiciones laborales. Es decir que, al no tener los documentos en regla y ver que es gente que necesita el empleo, ciertos empleadores se aprovechan y puede suceder que las contraten por un salario menor y sin las prestaciones legales pertinentes.

Además, esto sucede con personas migrantes venezolanas en condiciones de pobreza o extrema pobreza, pero también con migrantes que poseen altas calificaciones y extensa experiencia laboral. Según los/as entrevistados/as, es importante formalizar contratos y que las personas migrantes venezolanas puedan acceder a las prestaciones legales pertinentes.

No obstante, los/as migrantes no suelen exigir un trato justo y son muy pocos/as que tienen la información suficiente sobre la normativa laboral. En muchos casos, según comentan los/as entrevistados/as, prefieren mantenerse en la informalidad por miedo o desconocimiento, antes que exigir las prestaciones de salud y seguridad social que les corresponden.

Otra barrera de peso mencionada es la informalidad laboral en Ecuador, la cual no se genera por la llegada de migrantes venezolanos/as, sino por la situación económica del Ecuador. El 65% de las plazas laborales en Ecuador corresponden a un trabajo informal, y solo un 35% a la formalidad. Esto hace que sea mucho más difícil que las personas migrantes venezolanas que llegan en condiciones precarias, e incluso aquellas que arriban con una buena preparación académica, puedan conseguir empleo. En este sentido, **formalizando los contratos y ofreciendo condiciones de trabajo dignas⁸**, se podría disminuir la informalidad y los/as venezolanos/as tendrían mejores condiciones de empleabilidad.

La mayoría de las personas entrevistadas señala la importancia de poder generar espacios de diálogo en los distintos sectores del mercado laboral, lo que permitiría tener una mejor concientización, comunicación y difusión de lo que sucede desde el lado de los/as ecuatorianos/as y desde el lado de los/as migrantes. Así, se podrían entender mejor los riesgos y desafíos que enfrenta esta población y las oportunidades de integración serían mayores.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

Las empresas ecuatorianas se han enfocado en el área de **capacitación y formación**. Muchos/as de los/as empresarios/as entrevistados/as refieren que han realizado jornadas de trabajo, donde incluso les han ofrecido a las personas migrantes almuerzos, espacios para que puedan traer a sus hijos/as y queden al cuidado de un cuidadores/as especializados/as, y el **pago por el día de capacitación que están realizando**. De esta forma, la iniciativa de las empresas de pagar la capacitación como un día laboral, le ha permitido a las persona migrantes venezolanas profundizar sus conocimientos y encontrar nuevos espacios de trabajo.

Además, los/as empresarios/as relacionados/as con el sector de la gastronomía señalan que se han enfocado en enseñarles recetas y algunos “trucos de la cocina”, para que ellos/as mismos/as puedan eventualmente montar sus propios negocios.

Ecuador es un país que ha hecho grandes esfuerzos en generar nuevas prácticas en cuanto a la educación. Se hace mención del **sistema de educación pública** que le ha permitido a los/as migrantes estudiar y escolarizar a sus hijos/as. En Venezuela, comentan los/as entrevistados/as de las Asociaciones de Venezolanos/as, resultaba muy difícil estudiar dada la violencia y la inseguridad en las ciudades.

“En Ecuador si la gente se educa. Así tendrán más posibilidades de conseguir plazas de empleo”

De igual manera, las ONGs y agencias de las Naciones Unidas (como ACNUR y OIM) han realizado un arduo trabajo implementando proyectos con niños, niñas y adolescentes, procurando que se incorporen al sistema educativo, para que más adelante tengan más oportunidades laborales en el Ecuador. No obstante, se sigue poniendo principalmente el foco no en la empleabilidad sino en el emprendimiento.

INTERVENCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

Los emprendimientos son parte importante de la inclusión laboral de migrantes de Venezuela en el mercado laboral.

Muchas de las empresas entrevistadas refieren haber hecho grandes **aportes para generar programas de emprendimientos**, en conjunto con ciertas organizaciones, como con la CAF, para que los/as venezolanos/as tuvieran las capacitaciones necesarias, aprendieran las habilidades básicas de negocios, donde se espera que los emprendimientos de las personas migrantes venezolanas puedan funcionar a largo plazo.

Un punto valioso que menciona una de las entrevistadas, y se lo puede ver como un incentivo, es que, para realizar dichos entrenamientos, contrataron un plan vacacional para que las personas migrantes venezolanas pudieran llevar a sus hijos/as. Además, les dieron dos comidas y les pagaron el transporte de ida y vuelta. Esto se realizó a conciencia de que, de no ser así, los/as migrantes venezolanos/as no hubieran podido asistir a las capacitaciones, porque no cuentan con las redes de apoyo suficiente para dejar a sus hijos/as un día completo y porque, además, son ingresos de una jornada de trabajo que les sirven para su sustento.

Si bien se observó que existen relaciones entre diversos sectores (público y privado), la mayoría de los/as entrevistados/as refieren que no poseen mucho contacto con áreas diferentes a la suya. Y obligatoriamente, para que las buenas prácticas con respecto a la población de movilidad humana se sostengan en el tiempo, es necesario que haya una mejor vinculación del sector público, privado y de la comunidad.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

Las personas entrevistadas mencionan a Cuso Internacional como la ONG con mayor visibilidad en estos temas. No obstante, algunos/as de los/as empresarios/as entrevistados/as señalan que no han visto ningún trabajo realizado por alguna ONG.

Si bien existe un vasto trabajo del tercer sector y las Naciones Unidas para responder a las necesidades de la población migrante venezolana, muchos/as empresarios/as entrevistados/as no lo conocen. Esto podría suceder dado que existen empresarios/as que no forman parte de las cámaras donde se difunden las iniciativas y se tiene acercamiento constante con organismos internacionales y ONGs.

La mayoría de las personas entrevistadas comentan que no tienen conocimiento del trabajo que hacen las ONGs frente a la llegada de personas migrantes venezolanas.

No obstante, saben que es un trabajo fundamental, porque gran parte de lo que las ONGs permitan visibilizar, es lo que el funcionariado público o el empresariado pueden tomar para mejorar también las condiciones de las personas venezolanas en el Ecuador.

Los entrevistados hacen mucho énfasis en que las mujeres venezolanas que trabajan hoy en día en ONGs, ayudan a sus compatriotas, colaborando en diferentes actividades para que las personas migrantes venezolanas puedan integrarse, adaptándose a las condiciones de vida del Ecuador. Sus colaboraciones están relacionadas con acompañar a migrantes e informarles acerca del mercado de trabajo, de la vivienda, la salud, la educación, la recreación, etc.

Son mujeres que comparten sus recetas venezolanas, que montan restaurantes, crean emprendimientos y, a su vez, cuidan de sus familias. Hacen hincapié en el “empuje” que tienen las mujeres venezolanas en el mercado laboral y resaltan sus capacidades.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

Según los/as entrevistados/as, se deberían **generar espacios de diálogo en los distintos ámbitos del mercado laboral** (empresariado, cámaras, sindicatos, ONGs, trabajadores/as, gobiernos), lo cual permitiría tener una mayor conciencia de los problemas que surgen. Además, facilitaría la comunicación y difusión de lo que sucede desde los espacios que ocupan la población nativa y la migrante, tendiendo a una mayor integración. Se entenderían mejor los riesgos y desafíos que enfrenta esta población y las oportunidades podrían llegar a aparecer.

Las personas entrevistadas consideran que sería fundamental crear y/o mejorar espacios de recreación para generar vínculos entre migrantes y nacionales. Esto ayudaría a la empleabilidad en general y podría constituirse como un soporte emocional para que las personas migrantes venezolanas puedan sentirse cómodas en el país al que arribaron.

De esta manera, sería indispensable que las empresas, las ONGs y el sector público trabajaran en conjunto para la ejecución de estas acciones y pudieran visibilizar otros espacios alternativos al mundo laboral.

RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Para los/as empresarios/as, **la empleabilidad constituye un factor crucial para la integración de las personas migrantes a la sociedad**, porque es lo que permite mejorar las condiciones de vida de sus familias. Con la dolarización, en Ecuador los/as venezolanos/as tienen posibilidades de ahorrar dinero para enviar a sus familias y, además, podrían generar redes de apoyo en el ámbito laboral para comprender cómo funciona la cultura ecuatoriana, generando vínculos laborales que les puedan abrir más puertas para conseguir otros empleos, con mejores remuneraciones y prestaciones legales.

Finalmente, es importante mencionar que, si bien es empleo es un aporte para la integración a la sociedad, no es un factor que la garantice. Los/as entrevistados/as concuerdan con que el empleo es parte del universo de la vida de una persona, pero no es el único. En la medida en que la población venezolana en condición de movilidad humana no tenga otros espacios de ocio o de **comunicación e interacción con las personas ecuatorianas**, no se va a terminar de integrar completamente.

“A fin de cuentas, por muchos años que hayas trabajado en Ecuador, si no tienes una red de apoyo, la sensación de desarraigo va a volver a aparecer. Lo económico termina mejorando las condiciones socioeconómicas de los migrantes, pero no necesariamente, la parte emocional y social”.



© OIM / Gema CORTES

Maury Bracho es una doctora venezolana que sigue cumpliendo su sueño de toda la vida de dedicarse a ayudar a los demás.



CAPÍTULO 9

SANTIAGO DE CHILE, CHILE

PERSONAS VENEZOLANAS EN CHILE

El total de personas venezolanas en Chile hasta marzo de 2023 fue de 444.423 (R4V, 2023).

Frente a este flujo migratorio, tal como lo han hecho otros países de la región, en abril de 2018 el gobierno estableció una “Visa de Responsabilidad Democrática”.¹⁸ La población venezolana profesional se ha dedicado mayoritariamente al comercio y servicios, mientras espera la convalidación de títulos (Gissi; Aruj; Polo, 2021).

Desde el 22 de junio de 2019 Chile exige una visa consular a personas venezolanas que ingresen como turistas. Quizás esta regulación, sumada a otros factores internos en Venezuela, explicaría que desde entonces haya disminuido

el ingreso regular y aumentado la entrada de venezolanos/as por pasos no habilitados.

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Ante la consulta sobre el origen de personas que trabajaban en las empresas entrevistadas, todos/as respondieron que contaban con migrantes entre su personal. El 50% de las empresas tenían entre 1 a 10 trabajadores/as venezolanos/as, y el otro 50% empleaban entre 10 y 100 trabajadores/as, pertenecientes a distintos sectores tales como: industria, servicio automotriz, salud, centro de atención telefónica, belleza, entre otros.

18 Por razones humanitarias, y para frenar el éxodo irregular de venezolanos, desde el año 2018, el Gobierno de Chile emitió un instrumento legal para quienes quieran tener la residencia temporal en el país. Se trata de la Visa de Responsabilidad Democrática (VRD) o visa democrática. La Visa de Responsabilidad Democrática fue creada por el Ministerio del Interior y Seguridad (MIS) chileno para garantizar plenamente los derechos de migrantes de origen venezolano. El objetivo de esta política es apuntar a garantizar una migración regular. Ministerio del Interior de Chile, 2018.

En general, las personas migrantes venezolanas **llegaron a sus puestos de trabajo por medio de postulaciones a través de páginas web** o inclusive dentro de la misma página de la empresa a la que postulaban. También se encontraron casos de intermediación activa.

Por otro lado, se hallaron múltiples casos en que los/as venezolanos/as llegaron al puesto por una referencia, incluso en un caso específico un empresario mencionó que la llegada de la gran mayoría de sus trabajadores fue por referencia y asignación de familiares en su red de restaurantes, dejando así un canal de fraternidad abierto en su red de trabajo.

Un caso que vale mencionar se dio en un sitio donde los/as trabajadores/as se unían por convocatoria, y entraron como socios pagando una membresía, la cual le otorgaba ciertos beneficios.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

En la mayoría de los casos, el personal de empresas entrevistado no encontró obstáculos, ya que, al momento de contratar a alguien la persona debía contar con toda su documentación al día y válida. Por esto, en general no tenían problemas para contratar. El único problema que mencionaron fue el de los porcentajes a cumplir en cuanto a la contratación de migrantes, ya que no podían transgredir esta norma en el campo de trabajo.

Aun así, se encontraron algunos obstáculos. En cuanto a lo **legal y regulatorio**, este fue uno de los grandes problemas que se mencionaron, ya que en muchos casos no pudieron concretar contrataciones por falta de requerimientos administrativos en la documentación. En algunos casos, **la empresa ayudó a la persona migrante a conseguir la autorización necesaria para su contratación.**

En cuanto a la certificación de habilidades, hubieron problemas para certificar las habilidades de los/as postulantes, incluso hubo casos en los que los/as empleadores/as se dieron el tiempo para realizar pruebas y comprobar efectivamente las habilidades de los/as postulantes.

Otro de los principales problemas para la contratación de migrantes de origen venezolano se relaciona con los documentos de identidad. Sin esta documentación no puede realizarse una contratación formal. Por esto, muchas veces los/as venezolanos/as optan por trabajar en empleos donde no tengan contratación, pero en éstos generalmente la paga es muy baja y suelen ocurrir distinto tipo de abusos por parte de empleadores/as.

Otro de los obstáculos al momento de contratar a una persona extranjera es que generalmente desconocen las leyes de Chile, y es por esto que pueden ocurrir situaciones de abuso de poder por parte de empleadores/as.

“El principal obstáculo es el tema de la documentación, ya que muchos llegan de forma irregular, y los que entran regular se demoran mucho en temas de papeleo” (Luna Ramírez, directora ejecutiva de Red de apoyo solidario).

Otro de los obstáculos es que, para trabajar, se debe contar con una autorización para realizar actividades lícitas por parte del Estado Chileno. Sin embargo, este permiso de trabajo también genera problemas al momento de realizar una contratación de una persona migrante, porque se sale de los procesos convencionales de las empresas. Esto dificulta la paga de sus honorarios, entonces las empresas prefieren contratar finalmente a migrantes que cuenten con visa permanente.

APORTE DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

En líneas generales, los/as empresarios/as entrevistados/as evalúan positivamente el hecho de contar con **personas trabajadoras de Venezuela**, dado su **compromiso con el trabajo**, su esfuerzo y cumplimiento de tareas. Muchas veces poseen trayectorias con vasta experiencia y formación, e incluso en reiterados casos deben optar por trabajos en los que se encuentran sobrecalificados con el fin de subsistir.

Se destacan también la flexibilidad, proactividad, responsabilidad y amabilidad. No se mencionan aspectos negativos respecto de trabajadores/as venezolanos/as.

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

Los/as empresarios/as señalaron que existe igualdad de contratación tanto en hombres como en mujeres. Las trabajadoras venezolanas llegaron a sus puestos por postulaciones, recomendaciones y asignaciones.

Además, algunas personas de empresas acotaron que en sus sitios de trabajo llevan años trabajando en la igualdad de género y que contratar a un hombre o a una mujer es lo mismo.

En el mismo sentido, se menciona que los aportes de hombres y mujeres son iguales. Pero en los casos en que solo tenían mujeres contratadas, recalcan su amabilidad y su compromiso en el trabajo.

BUENA PRÁCTICA:

Impulso para la inserción de mujeres migrantes en la fuerza laboral

Desde la OIM Chile, en los últimos años se han apoyado iniciativas de mujeres migrantes emprendedoras, así como también se han implementado capacitaciones en programas de transformación digital, con el fin de consolidar el negocio de emprendedoras migrantes.

La OIM también se hizo presente en un panel sobre la **inclusión de la mujer migrante en el sistema empresarial** del Women Economic Forum 2021. Asimismo, ha impulsado iniciativas para promover el trabajo de las mujeres migrantes en el sector minero y en las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Por su parte, la organización **Migrant Woman Entrepreneur** (mujeres migrantes emprendedoras) lleva adelante un **programa de transformación digital en los negocios para mujeres migrantes**, que incluye actividades de formación, mentoría y soporte para emprendedoras. En este proyecto participan diversas empresas y organizaciones como Deloitte, Up Leader Women, Delard, OIM y CAVECOM.

Uno de los obstáculos de los que más se habla sobre la incorporación de mujeres trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo, es cuando siendo madres solas llega al país con uno o más hijos:

“Las mujeres con hijos tienen más problemas al trabajar por el poco tiempo que tienen, no se le dan posibilidades ni facilidades. Están vulnerables y solas muchas veces” (Kisbel Sánchez).

En este sentido, se observa lo ya mencionado en otros capítulos con respecto a las mujeres migrantes, que no cuentan con redes de apoyo para cuidados y no encuentran en el ámbito estatal o privado una respuesta frente a esto. Dado que **cargan con el mandato social de ser las principales cuidadoras** (de hijos/as, adultos/as mayores, etc.), muchas veces se ven replegadas de la escena pública, debiendo atender cuestiones del ámbito privado y sacrificando oportunidades laborales.

Se menciona también que las mujeres, a pesar de las habilidades que poseen, ocupan cargos muy bajos y a veces se les paga menos que a los hombres.

“En Chile contamos con una regulación legal laboral (art. 203 del Código del Trabajo) que opera tanto para chilenas como para extranjeras trabajadoras que exige que en las empresas con 20 o más trabajadoras el empleador deba proveer sala cuna para los hijos menores de dos años de la madre trabajadora, esta norma encarece la contratación femenina en relación a los hombres con iguales capacidades, dejando sólo en hombro de las mujeres el costo de la maternidad”.

PERSPECTIVAS A FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

La mayoría del personal de empresas entrevistadas ve un buen futuro para seguir contratando migrantes mientras cumplan con la regulación de sus documentos en el país. También plantean que va a jugar un papel importante para el futuro de la empleabilidad en general cómo se maneje la política migratoria en los próximos años.

“Ha cambiado el perfil de los migrantes en el tiempo, por lo que podría dejar de haber una apertura al momento de contratar” (Mirtha Patricia Padrón, Teleperformance Chile).

Contrariamente a lo expresado en este testimonio, otras personas señalaron que en sus compañías no había problemas contratando extranjeros/as, siempre y cuando se respetaran los porcentajes máximos de contratación por empresa.

Una entrevistada menciona que ha notado un **avance en la aceleración de la documentación migratoria**, lo que hace que ella espere que las oportunidades puedan crecer gracias al nuevo gobierno que rige en Chile.

Por otro lado, existe la opinión que antes de planear mucho el futuro en cuanto a la empleabilidad, es más importante proyectarse en la obtención de documentos de identificación y visas, para así realmente tener la posibilidad de integrarse a Chile y formar parte de un empleo o emprendimiento.

INTEGRACIÓN

En cuanto a la integración de personas venezolanas a la sociedad, la mayoría de entrevistados/as considera que se integrarán o que ya se integraron, en especial cuando se trata de venezolanos/as profesionales, que más probabilidades tienen de quedarse.

“Anteriormente, llegaban venezolanos con alta calidad y profesionalismo, pero como la migración ha aumentado muchos trabajan en lo que sea, por lo que la demanda de trabajo ha cambiado, hay mucha necesidad. No creo que ellos vuelvan a su país, creo que se van a quedar. Aunque algunos venezolanos no se sienten a gusto en un país que los discrimina” (Álvaro Urbina, Red de Autopistas Vespucio Oriente).

Una reducida parte de las respuestas cree que algunas personas venezolanas se encuentran de paso, muchas de ellas para después poder llegar a Estados Unidos, ya que Chile cuenta con ciertas garantías para ingresar a ese país.

Otra opinión es que Chile es un país lleno de oportunidades y lo ha demostrado hasta ahora, lo que ha provocado que mucha gente se haya integrado a la sociedad chilena.

Se menciona, sobre la integración, que esto depende mucho de la vida de cada venezolano/as. Por ejemplo, un venezolano que tiene familia o que formó familia en Chile y que incluso tiene hijos chilenos, lo más lógico es que se quede, pero aun así no se puede generalizar esta situación a corto plazo.

Existen diversos casos y **decisiones que pueden desembocar en la integración de las personas venezolanas**. Si se hubiera hecho esta pregunta hace 2 años atrás, la respuesta sería que los/as venezolanos/as llegaron para integrarse definitivamente a la sociedad chilena. De igual manera, se señala que la integración de venezolanos/as es sumamente positiva y que es conveniente tanto para la sociedad chilena como para los/as venezolanos/as, ya que genera un aporte al mercado laboral.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Unos de los aportes que se mencionaron a lo largo de las entrevistas es que es importante mejorar la rapidez del proceso migratorio, ya que no se puede avanzar si es que esta problemática no se resuelve. Por otro lado, se mencionó el

tema de **revalidación de títulos**, principalmente porque es muy costoso poder revalidar un título en Chile. Se menciona como ejemplo la situación de una mujer venezolana que venía con su título a Chile y no podía ejercer, por lo que se encontraba en la calle vendiendo dulces como forma de procurar un ingreso.

Las entrevistadas aseguran que uno de los aspectos más importantes a mejorar es el tema de capacitaciones en cuanto al funcionamiento en general de Chile, además de **propiciar mayores oportunidades de trabajo y facilitar la obtención de documentos**.

“Ojalá que los accesos a los trabajos sean más fáciles y se puedan acelerar los procesos migratorios. Es importante revalidar títulos” (Luna Ramírez, Directora Ejecutiva de la Red de apoyo solidario).

En cuanto a los aportes para mejorar a las condiciones de empleabilidad, se señala la importancia en la regularización de sueldos, puesto que muchas empresas pagan menos al personal extranjero porque saben que ellos desconocen el funcionamiento del mercado de trabajo chileno.

“Se deben generar regularizaciones de sueldo; muchas veces pagan menos al personal extranjero. Se deben sincerar los temas de porcentajes en la contratación y mejorar la transparencia en general” (Mauguilifel Medina).

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

En las empresas que han sido proactivas en temas de migración venezolana, se destacan las **capacitaciones** por ejemplo en **formación en cargos, ayuda profesional e integración**. Por otro lado, los/as empleadores/as señalan que el hecho de brindar la oportunidad de un empleo es una forma directa de ayudar a las personas venezolanas. Algunas empresas han sido proactivas en la realización de actividades culturales con el fin de unir a la población venezolana.

Todas las **ONGs entrevistadas han sido proactivas respecto a la ayuda a migrantes** de origen venezolano, y las ayudas que han dado son variadas (charlas educativas, ayuda para emprender con nuevos negocios, asesorías jurídicas y migratorias, entre otras).

En el ámbito de la ayuda humanitaria, se ha dado apoyo y contención emocional, canastas de alimento y abrigo. Y en los casos en que la ONG no pueda resolver una situación particular, se derivan los casos a otras instituciones para poder seguir con la ayuda a migrantes acorde con sus respectivas necesidades.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

La gran mayoría del personal de empresas entrevistado mencionó no tener relacionamiento con el sector público y ONGs.

En general, estas ONGs se han relacionado con distintas entidades en función de la ayuda a las personas migrantes. Una de las principales acciones es el espacio que generan para compartir ideas y opiniones para avanzar en pro de la mejora de las condiciones laborales y de vida en general de la población venezolana en Chile. Una de las ONGs posee vinculación con distintos municipios y con el sector de la salud, por lo que han conseguido su ayuda en distintas ocasiones.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

Mayoritariamente, las personas de empresas entrevistadas no tenían mucho conocimiento acerca de las iniciativas llevadas a cabo por las ONGs. De todas formas, algunas mencionaron que las mismas constituían un gran apoyo para migrantes. En este contexto, una entrevistada señaló que sería una buena idea **que las empresas se aliaran con las ONGs** en función de recibir de mejor forma a la persona migrante que arriba al país.

Las ONGs entrevistadas tienen un punto de vista en el que ven a sus organizaciones como un apoyo fundamental, en donde se puede realizar servicios comunitarios y ayuda en general a la población migrante.

“Tienen un papel fundamental, muchas veces es el primer contacto que tienen las personas migrantes y pueden clarificar muchas dudas” (Luna Ramírez, directora ejecutiva de la Red de apoyo solidario).

De esta forma, **las ONGs trabajan mano a mano con las personas venezolanas**, acompañando los procesos y brindando ayuda en distintos ámbitos hasta que éstas se sientan impulsadas a continuar solas su camino, pues la idea es que las personas puedan entender qué hacer en Chile, cuál es su objetivo y cuál es su dirección a seguir.

Se plantea que a las ONGs les hace falta más apoyo para la difusión e implementación de sus actividades, y más recursos para llegar a toda la comunidad.

Una de las entrevistadas dice que ha visto páginas de Facebook en donde hay grupos de venezolanos que generalmente buscan ayudarse ante cualquier inconveniente. Otra entrevistada solo mencionó que sabe que entre

venezolanos se ayudan y tienen sus propios negocios, pero ningún empresario sabe de una organización específica.

Una entrevistada menciona que, en general, en un comienzo todas las personas venezolanas empiezan solas el camino de integración a Chile, pero lentamente van conociendo más personas como en quienes apoyarse, y finalmente estas organizaciones de ayuda van creciendo cada día más con el fin de brindar apoyo en todos los sentidos.

Se menciona a la organización Caridad Pastoral, que ayudan a población venezolana, así como también a la Asociación de Migrante Feliz y Migrante Sociedad Financiera. Por su parte, la organización Compromiso Migrante trabaja en la búsqueda de ofertas laborales para las personas necesitadas y asisten en la obtención de la documentación necesaria para obtener un empleo. Asimismo, la CAVECOM (Cámara venezolana de comerciantes) ayuda a las personas venezolanas que deseen trabajar en el rubro de comercio.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

Algunas personas entrevistadas mencionan que sería importante poder fiscalizar a los/as empleadores/as, ya que existe un aprovechamiento y abuso al contratar venezolanos por la desinformación que puedan tener sobre las leyes laborales.

También señalan que se deberían generar espacios donde se sensibilice acerca de la situación de las personas migrantes de Venezuela en el país y procurar que las mismas puedan insertarse laboralmente en puestos acordes con sus capacidades laborales (sin caer en vacantes donde se encuentran sobrecalificados/as).

Otro de los aspectos mencionados tiene que ver con generar instancias mediante las cuales las personas migrantes puedan acceder a información sobre las leyes laborales y los derechos de los y las trabajadoras en Chile, para evitar irregularidades y fraudes laborales. .

Las áreas mencionadas a mejorar en el trabajo interinstitucional van desde que la población tome conciencia de que todos los seres humanos, sean nativos o no, tienen los mismos derechos, buscando que las empresas no abusen de las personas venezolanas, las traten con respeto y dignidad, y sean conscientes de que se están integrando a un nuevo país, con nuevas leyes y normas, y que no es fácil acostumbrarse.

En todos los casos las personas entrevistadas conocen algún caso exitoso de empleo. Por ejemplo, se cuenta el caso

de una persona que llegó a Chile sin dinero y sin trabajo, comenzó realizando tareas de limpieza y poco a poco fue avanzando en función de una oportunidad mejor, hasta que con los años logró encontrar un trabajo establecido, en donde actualmente tiene un cargo importante de gerencia.

Se hace énfasis también en la organización de capacitaciones para migrantes que les sirvan en la práctica para poder entender cómo funciona el sistema laboral. Es decir, orientar para integrarse en el mercado de trabajo en temas como cómo hacer un curriculum, cómo postular a un trabajo, cuáles son las condiciones a esperar en el espacio de trabajo, cuáles son las condiciones que debe dar legalmente un empleador a la persona contratada, cuáles son los porcentajes de descuento en el sueldo, cuáles son los rangos de sueldo respecto de cada puesto de trabajo, entre otros aspectos.

RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Muchas personas de empresas entrevistadas consideran que **la empleabilidad está directamente unida a la integración en la sociedad**, por ser el empleo un factor económico muy fuerte para aquellos/as que tomaron la decisión de establecerse en el país.

“El empleo o emprendimiento es fundamental para la integración en la sociedad. Ambos caminos son esenciales para la integración. Es importante que los migrantes tengan sus documentos al día, ya que se exponen a sanciones” (Pablo Bobic, CPC).

Sin embargo, otro grupo de personas entrevistadas, entre ellas representantes de las ONGs, comentaron que la empleabilidad no garantizaba la integración, ya que existen otros factores, tales como la inclusión social, que si la persona migrante no la siente, o se siente discriminada por ejemplo, no podrá integrarse de manera efectiva a la sociedad chilena.

De todas maneras, recalcan que teniendo una estabilidad económica es más fácil integrarse, ya que las personas migrante cargan con el peso de una familia que mantener, un arriendo que pagar, etc.

“El empleo ayuda bastante, ya que si tienes estabilidad económica te puedes integrar mejor” (Eva Bracamonte, vicepresidente de la Fundación Compromiso Migrante).

El empleo no garantiza la integración, pero ayuda bastante. La gente cuando emigra busca mejor calidad de vida, seguridad. Hay otras variables, como su capacidad emocional al momento de migrar” (Maigualifel Medina).

BUENA PRÁCTICA:

Mesa de trabajo Estado-Empresa-Sociedad civil

En mayo de 2022, se conformó en Chile una **mesa de trabajo Estado-empresa-sociedad civil** para **buscar soluciones e incluir laboralmente a personas migrantes y refugiadas**. Las entidades participantes de la mesa representan a organizaciones públicas, privada, eclesiales, de la sociedad civil y de la cooperación internacional. Uno de sus principales objetivos fue elaborar propuestas laborales realizables destinadas a brindar soluciones frente a las dificultades de obtención de empleo de las personas migrantes y refugiadas en el país.

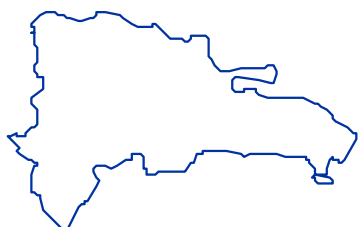
La Mesa es integrada por representantes de doce entidades: la Subsecretaría del Trabajo; el Servicio Nacional de Migraciones; la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); la Organización Internacional para las Migraciones (OIM); la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC); la Asociación Chilena de Gastronomía (Achiga); la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT); el Instituto Católico Chileno de Migración (Incami); la asociación Inmigrante Feliz, y la Vicaría de Pastoral Social Caritas. Cuenta con el apoyo del Programa de Formación Jurídica de la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC).

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de mayo 2022, la cifra de personas extranjeras en Chile bajo la categoría de ocupadas informales o desocupadas ascendía a 318 mil personas. En tanto, organizaciones gremiales del sector agropecuario señalaron que el déficit de mano de obra para las temporadas agrícolas llega a por lo menos 100 mil trabajadores/as. Para achicar esta brecha, la mesa inició su diálogo en torno a dos ejes principales: regularización migratoria y formalidad laboral de las personas migrantes y refugiadas; e inclusión social y laboral de personas migrantes y refugiadas y sus familias.



© OIM / Gema CORTES

Yuli Gorrín, emprendedora venezolana vened arepas y otros dulces tradicionales.



CAPÍTULO 10

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

PERSONAS VENEZOLANAS EN REPÚBLICA DOMINICANA

El total de personas venezolanas en República Dominicana a marzo de 2023 fue de 115.283. (R4V, 2023), siendo el primer país del Caribe y el octavo de la región en la recepción de esta migración, la segunda en este país después de la haitiana.

En las décadas del '70 y '80, Venezuela fue un punto de acogida de la migración dominicana, en la actualidad es tanto un país receptor como puente para seguir el proceso migratorio.

Hubo un importante lazo económico por varios años entre la República Dominicana y Venezuela, en especial en el sector de hidrocarburos, que concluyó en 2021: Venezuela era socio de la Refinería Dominicana de Petróleo, pero desde agosto de 2021 el [Estado dominicano es el dueño de la refinería dominicana](#).

Entre 1998 y 2007, se radicaron en República Dominicana capitales venezolanos, con personal de empresas multinacionales, inversionistas ligados al sector inmobiliario, bancario e industrial con personal técnico y ejecutivo (Morales, 2021).

Con respecto a las políticas migratorias, cabe destacar la medida de control migratorio impuesta en diciembre de 2019 por el gobierno, con la imposición de un visado obligatorio, la cual determinó una alta irregularidad entre las personas migrantes venezolanas.

El inicio del “**Plan de Normalización de Venezolanos**”, establecido en enero de 2021, e implementado en abril de dicho año, permitió que más de 40.000 personas se inscribieran. (González, 2022). El mayor beneficio recibido, según afirman las personas migrantes, fue la tranquilidad emocional (38%), encontrar mejor empleo (17%), y acceder a los servicios financieros (15%). Si bien el Plan tuvo muy buena acogida, todavía alrededor de 60.000 personas no iniciaron el proceso de regularización (OIM, 2022b).

Desde la perspectiva de integración de las personas migrantes venezolanas cabe destacar, como ejemplo de gobernanza migratoria, la Plataforma Interregional para Refugiados y Migrantes Venezolanos en República Dominicana (RMPR, centrada principalmente en actividades de creación de oportunidades de inclusión de las personas migrantes. Esta plataforma reúne a 15 organizaciones involucradas incluyendo a Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales nacionales e interregionales, además de organizaciones comunitarias y de la sociedad civil encabezadas por migrantes y refugiados de origen venezolano (González, 2022).

La colectividad venezolana fue la más afectada por la pandemia, no solo por el impacto en el turismo y el comercio, sino también porque al no tener estatus regular no se beneficiaban de los programas de asistencia social brindados por el gobierno (R4V, 2021). En esas circunstancias, las personas venezolanas fueron asistidas por la OIM y el ACNUR, entre otras organizaciones de ayuda humanitaria.

Con respecto al mercado de trabajo, se identificaron en República Dominicana dos cadenas de valor que cumplieran condiciones de crecimiento económico, condiciones formales de empleo pleno y sobre demanda en el mercado laboral:

- Déficit de médicos y profesionales de enfermería (República Dominicana tiene solo 14 de los 23 profesionales de la salud por cada 10.000 habitantes recomendados por la OMS).

-Sector turístico, por la necesidad de formación y habilidades de servicio al cliente (OIM, USA MIGRATION, CITI FOUNDATION, 2020).

En la corriente migratoria arribada a partir de 2017, el asentamiento de personas venezolanas se dio principalmente en áreas urbanas (37% en el Gran Santo Domingo; 12,8% en La Alta Gracia, y 10% en Santiago). Este flujo migratorio

estuvo compuesto por un 51,8% de mujeres y un 48,2% de hombres; un 54,6% entre 20 y 50 años; y un 73,5% con nivel de educación superior o técnico profesional (Flores Villalobos y Macías, 2020).

El 64% estaba constituido por graduados/as en áreas relacionadas con la administración, educación y salud, con una experiencia profesional promedio de 11,9 años (11,7 los hombres y 10,8 las mujeres) y una experiencia en emprendimientos de 10,9 años (12,1 los hombres y 9,9 las mujeres) (Ibíd.).

En cuanto a la inserción laboral, el 83% se encuentra trabajando. El 55% trabaja o sale a trabajar, el 12% trabaja en su casa, Y el 16% tiene una modalidad mixta. El 13,5% no tiene trabajo. Con respecto al tipo de trabajo, el 59,33% posee un trabajo asalariado; el 4,52% es empleador; el 34,77% trabaja de manera independiente; y el 1,38% realiza un trabajo no remunerado (Suecia Sverige; CADOVEN; CAVEX; CEPAVEN; OIM; Equilibrium /SDC, 2022). El 86% trabaja en la rama de servicios (hoteles y restaurantes); el 12,8%, en comercio; y el 53,2% en otros servicios (Instituto Nacional de Migración, 2018).

Las barreras observadas para la inclusión laboral han sido especialmente la convalidación de títulos; el porcentaje limitativo de contratación de mano de obra extranjera; y la falta de redes de apoyo para conectar población laboral migrante con el sector privado.

MIGRANTES DENTRO DEL CUERPO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

Todas las empresas entrevistadas han **empleado a personas trabajadoras migrantes** de diversos orígenes y, en forma significativa en algunos casos, venezolanos/as. El 50% de las empresas tenían entre 1 y 10 trabajadores/as venezolanos/as y el otro 50% entre 10 y 100. Los sectores a los que pertenecen las empresas entrevistadas son variados: turismo, minería, energía, seguros, producción audiovisual, tecnología e industria de alimentos.

El 60% de las empresas corresponde a grupos de gran tamaño. En un 40%, empresas o grupos grandes, las personas migrantes no tienen una participación significativa (menos del 5% de la nómina). En el 20% restante, tienen mayor importancia.

En el caso de la **industria turística**, el grupo entrevistado cuenta con más de 18.000 trabajadores y está integrado por diferentes empresas hoteleras y de servicios. Emplean a personas de más de 20 nacionalidades con preminencia de venezolanos/as. Hay empresas que tienen un 20% de

trabajadores migrantes, lo que representa el cupo máximo permitido por la ley. Hay otras que no llegan al cupo. Pero, en general, hay una presencia muy importante de trabajadores/as venezolanos/as. A esto debe sumarse una presencia también muy destacada de cuentapropistas que abastecen de servicios al grupo.

El **sector de la producción audiovisual también ha tenido una importante presencia migrante** con una alta participación de personas venezolanas. La empresa contrata personal de acuerdo con su flujo de trabajo –cada producción audiovisual-, por lo que la cantidad de personal varía muchísimo por esa razón y por cuestiones de coyuntura económica en la colocación de producciones en el mercado exterior. Existe también una importante participación de cuentapropistas de origen venezolano que proveen servicios específicos. Lo zafral de la contratación es un factor de desinterés por parte de las personas migrantes que buscan estabilizar sus ingresos especialmente en las áreas de arte y técnicas.

Por otra parte, las empresas pequeñas de origen venezolano entrevistadas tienen tendencia a presentar una participación mayor de trabajadores/as venezolanos/as en sus planillas.

En el caso de las empresas grandes, los/as trabajadores/as venezolanos/as llegan a sus puestos mediante vías usuales de contratación (publicaciones de vacantes, sistemas de intermediación laboral, etc.) o son buscados deliberadamente por poseer determinados talentos no encontrados en el mercado.

Una de las empresas grandes entrevistadas prefiere contratar personal extranjero solamente si no ha encontrado personal dominicano. Las personas trabajadoras no dominicanas representan un 2% de su planilla.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

De acuerdo con las personas entrevistadas, los obstáculos burocráticos en materia de regularización migratoria se han ido resolviendo y hay mucha satisfacción con el Gobierno de República Dominicana y la implementación de su Plan de Normalización de la Migración Venezolana (PNV, 2021).

El principal obstáculo existente es la **limitación de la contratación de personas extranjeras** (se puede contratar hasta un 20% de personal de origen extranjero)¹⁹. Como se ha señalado, en el presente, las empresas no ven

esta limitación como un verdadero obstáculo. No visualizan que en el mercado laboral exista una cantidad importante de personas venezolanas buscando trabajo, si no que afirman que los que no han logrado conseguirlo ya se han retirado de República Dominicana.

Las personas entrevistadas no consideran que en República Dominicana exista ningún tipo de discriminación social ni laboral hacia migrantes de origen venezolano. Varios/as entrevistados/as manifestaron que las personas migrantes dominicanas fueron muy bien recibidas en Venezuela cuando el proceso migratorio fue inverso. Además, se considera que las culturas de ambos países son muy similares.

Inicialmente, existía el problema de la documentación migratoria, pero se espera que con el Plan de Normalización en ejecución se consoliden las mejoras en este sentido.

El segundo freno es la **homologación de los títulos profesionales**. Dado que esto no es fácil de lograr, se ven casos de médicos que deben trabajar en una clínica en el área administrativa y no en su profesión. Esto afecta sus posibilidades de trabajo y también su remuneración.

“Tenemos migrantes venezolanos y de muchas partes del mundo. Manejamos unas 20 nacionalidades. El venezolano como migrante es trabajador, es una población educada, generalmente con bachillerato o especialidad técnica, que muchas veces no puede ser empleado porque no tiene sus documentaciones al día y nos ha pasado en todos los niveles. En este momento están logrando poder tener cosas básicas” (Karina Guaba, Vicepresidenta de Gestión Humana del Grupo Punta Cana).

APORTE DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

Según se vislumbra de las entrevistas realizadas, el aporte de las personas trabajadoras venezolanas es muy valorado en las empresas. Se tiene en cuenta sus talentos, al punto que son objeto de búsquedas laborales en el exterior del país. Se aprecia la educación general, su formación específica, su voluntad de trabajo y su amabilidad. Se les considera muy aptos/as para tareas de atención a clientes.

“Creo que (el mayor aporte de la migración) es la experiencia que traen de Venezuela; sobre todo organización y orden. (En la empresa) han logrado organizar a los equipos de trabajo y han tenido respuestas positivas frente a esa organización” (Alejandro Milián, Vicepresidente en una industria de alimentos).

¹⁹ El Art 135 de la Ley 16-92 establece que el 80% del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por personas dominicanas, dando preferencia a la mano de obra nacional, lo que significa que una empresa solo puede contratar como máximo un 20% de personal extranjero.

“El migrante venezolano se diferencia por su condición de ser hispanoparlante y por tener un nivel de educación y calificación relativamente alto que le permite de llegar a posiciones de jerarquía. También recibimos inversión extranjera directa de capital venezolano. Ese tipo de capital e inversión está presente en empresas del sector hotelero y en cadenas de tiendas. Los desarrollos inmobiliarios comerciales que tiene la ciudad de Santo Domingo y otras zonas turísticas son de origen venezolano” (Pedro Rodríguez, Vicepresidente Ejecutivo de COPARDOM).

TRABAJADORAS VENEZOLANAS

La totalidad de las personas entrevistadas valora el aporte de las mujeres venezolanas a la fuerza laboral de sus empresas. Varias de las empresas con representantes entrevistados han informado acerca de programas específicos que tienen la equidad de género como objetivo. Estos programas abarcan toda la empresa y no tienen origen o vínculo con el tema migratorio, están abiertos a todas las personas trabajadoras.

Según las personas entrevistadas, la **incorporación de mujeres al mercado laboral** está basada en sus profesiones y destrezas. En República Dominicana, recién ahora se inicia la incorporación sustantiva de mujeres en el ámbito; el hombre era visto cumpliendo ese papel. En la actualidad, existe mucha demanda en el mercado laboral de mujeres venezolanas para diversos puestos.

“A pesar de ser una industria en la que el mayor componente es obrero, el 47% de los que trabajan en el cine son mujeres. La cultura machista se ha roto, hay cargos gerenciales ocupados por mujeres. En los próximos años, las mujeres superarán a los hombres dentro de la industria. En el área ejecutiva, el 90% es mujer. En el área artística, el 80% es mujer. El área técnica tiene un componente del 80% masculino” (Elías Muñoz. Instituto de formación audiovisual).

PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

La mayoría de las personas entrevistadas considera que en un futuro mejorarán las posibilidades de empleo del país y, concomitantemente, de los/as migrantes de origen venezolano. Existen sectores que están siendo especialmente fomentados por el Gobierno (producción audiovisual, turismo, tecnología y energía, por ejemplo), y es justamente en estos sectores donde se espera puedan insertarse las personas migrantes.

El **Plan de Normalización mejoraría las condiciones de regularización de los/as venezolanos** y se espera que el sistema progrese favorablemente. No se visualiza un cambio en el protocolo del 80-20 pero, como ya se señaló, no se ve como un obstáculo en el corto plazo.

A pesar de lo anterior, también hay voces que vinculan la mayor o menor apertura futura al comportamiento de la generación de empleo. Si se concreta un crecimiento de los sectores dinámicos, entonces se mantendrán las condiciones. De lo contrario, pueden surgir opiniones tendientes a generar una nueva política migratoria basada en la aceptación de migrantes que cumplan con condiciones laborales o de saberes específicas (en este sentido, se menciona al modelo canadiense, que funciona de esta manera).

Las personas trabajadoras venezolanas son muy apreciadas, al punto que a veces son buscadas especialmente e incluso preferidas ante otras opciones.

INTEGRACIÓN

Tal como se mencionó anteriormente, tanto las personas entrevistadas dominicanas como venezolanas consideran que la **integración de ambas poblaciones** se ve muy favorecida por la compatibilidad sociocultural. No existe la misma opinión respecto de otros procesos migratorios. A esto se agregan algunos elementos que también contribuyen a la integración: el valor que se le otorga al aporte migratorio venezolano y, como se señalara, el hecho de que no hay una presión importante sobre los límites de la empleabilidad que impone el protocolo del 80-20.

Vale la pena señalar también la buena memoria social imperante en relación a la anterior migración de personas dominicanas a Venezuela y el recuerdo de una muy abierta actitud venezolana al recibirla.

“Hay un ciclo que (el migrante) tiene que cumplir y que podría iniciar con la instalación y socialización y posteriormente con la creación de vínculos reales sólidos con la sociedad. La idiosincrasia parecida entre el ciudadano venezolano y dominicano permite que exista sinergia” (Pedro Rodríguez, Vicepresidente de COPARDOM).

BUENA PRÁCTICA:

Capacitación personalizada a personas emprendedoras migrantes

La Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) junto a la empresa Insuco, y en coordinación con el Centro Mipymes UNPHU, implementaron un [programa de capacitación para personas emprendedoras](#). El programa forma parte de una iniciativa interagencial llamada “Ciudades Incluyentes, Comunidades Solidarias”, implementada por las agencias de Naciones Unidas ACNUR, OIM y ONU HABITAT.

A través del Centro Mipymes UNPHU, se desarrolló el **Programa de Acompañamiento a Emprendedores** de Boca Chica, con el fin de brindar las herramientas administrativas y financieras que les permitan desarrollar e innovar en sus emprendimientos a pequeños empresarios/as dominicanos/as y venezolanos/as. A través de asesorías personalizadas, las personas emprendedoras pudieron trabajar con base en sus necesidades.

Ciudades Incluyentes, Comunidades Solidarias es una iniciativa interagencial entre ACNUR, OIM, ONU-HABITAT, y la Unión Europea que busca reducir las vulnerabilidades de los refugiados y migrantes e incrementar la resiliencia de las comunidades de acogida en seis países de América Latina y el Caribe.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA EN LA SOCIEDAD

Las empresas no visualizan grandes mejoras de las condiciones actuales. Sin embargo, y relacionado con el punto anterior, COPARDOM –la cámara empresarial de cúpula de República Dominicana- vería con buenos ojos la colaboración internacional.

“Esta cooperación ayudaría a generar protocolos de cooperación de ordenamiento de políticas migratorias; podría establecerse en cualquier tipo de ordenamiento y determinación de cantidad, determinación de perfiles, determinación de convenios y determinación de temporalidad” (Pedro Rodríguez, Vicepresidente de COPARDOM).

En su concepción, eso no constituiría una mayor limitación sino un ordenamiento de las actuales corrientes migratorias.

“Así como en Panamá, una política de desarrollo sectorial con un nuevo marco migratorio más abierto podría generar un impacto positivo en la economía y sociedad dominicana. Y podría convertirse en una prueba piloto que favorezca las condiciones públicas y políticas para un cambio más general en la política migratoria” (Pedro Rodríguez, Vicepresidente de COPARDOM).

Por otro lado, la primera prioridad, según todas las personas entrevistadas, es la homologación y certificación de títulos para que las personas migrantes puedan ejercer cada una de las carreras en las que se formaron, y practicaron, en Venezuela.

PROACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

Las grandes empresas carecen de áreas específicas para apoyo a personas extranjeras, con la excepción de sus espacios de búsqueda de talentos en el exterior. En ese caso, el apoyo se limita a colaborar con los trámites migratorios necesarios para contar con esos talentos.

Hay muchas ONGs vinculadas a la migración venezolana. Se trabaja en redes coordinando acciones de forma conjunta, especialmente cuando las tareas requieren de presencia geográfica en diferentes lugares.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

En general, en las empresas venezolanas o aquellas que tienen una mirada sobre los temas migratorios, se destaca la participación de la OIM en generar estos espacios con presencia del sector público. Las grandes empresas entrevistadas no tienen participación ni una demanda por estos relacionamientos.

Existen **interacciones permanentes con el sector público**, especialmente cuando se trata de la ejecución de programas de capacitación o apoyo a emprendedores. También se cuenta con lazos de colaboración con otras instituciones como cooperativas y universidades.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL ROL DE LAS ONGS

En general, solamente en empresas chicas, de origen venezolano, se tiene conocimiento acerca de las ONGs y sus actividades. Las grandes empresas entrevistadas no registran ese accionar.

El papel de las ONGs, especialmente las de origen venezolano, es destacado por parte de las personas entrevistadas. Se menciona también el **papel de la cámara de empresarios venezolanos en República Dominicana (CADOVEN)**, como un eje para la participación de otros actores.

Por su parte, las ONGs comentan que trabajan con varias empresas venezolanas que difunden sus posibilidades de trabajo. También se trabaja en colaboración con una empresa que se encarga de recoger las solicitudes de trabajo de empresas y buscar los perfiles dentro de las organizaciones de personas venezolanos. Incluso, a través de este mecanismo, aparecen solicitudes internacionales.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Nuevamente, solamente en empresas chicas, de origen venezolano, se tiene una mirada sobre este tipo de trabajo interinstitucional. Las grandes empresas entrevistadas no tienen una mirada al respecto.

Se menciona como importante la participación de la OIM, por ejemplo en el ya mencionado Programa Ciudades Inclusivas, donde se apoya este fortalecimiento interinstitucional.

Existen muchos casos de éxito, especialmente en lo que significa **escalar posiciones de responsabilidad dentro de una empresa**. En una importante empresa de comunicaciones, se menciona el caso de un migrante venezolano que entró en el área de aseo y ha llegado a gerente de recursos humanos.

RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Las personas entrevistadas consideran que la empleabilidad es un gran factor de integración. Más aún cuando se aprecia al migrante de origen venezolano como afín socioculturalmente. Se considera que, no habiendo obstáculos de este orden, el empleo es un gran aporte a la integración de los/as migrantes.

Se llevan de la mano porque la interacción de ambos es la que genera la buena inclusión. La buena interacción social permite un desenvolvimiento en la parte laboral. La integración en términos sociales también es muy buena. Se trabaja mucho en la parte social, en la parte de intercambios y responsabilidades.

“Hay una relación absoluta entre empleo e integración. Un empleo formal y un proyecto personal, dignifica muchísimo. Te permite tener seguro de vida, te permite tener carta de trabajo, que te abran las puertas de los bancos. Que puedas alquilar o comprar un lugar donde vivir. Siempre he sido empleada, a pesar de mi actual empresa. Creo en el empleo. Garantiza el futuro, la calidad de vida, la organización de la vida. Es un paso minúsculo a un gran proyecto de vida” (Catherine De Freitas, empresaria).



© OIM / Gema CORTES

Rodrigo Rodríguez, cargó su viola a la espalda durante su viaje a pie de 5.000 km a Chile en 2019.

CAPÍTULO 11

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS DIFERENTES PERSPECTIVAS NACIONALES

Las entrevistas realizadas a personas de empresas en los países que abarca la presente investigación indican que cuentan con migrantes de nacionalidad venezolana y de otras nacionalidades de Latinoamérica también.

Es importante señalar que países como **Uruguay** o **Argentina** no poseen restricciones en cuanto a la cantidad de migrantes que puede incorporar cada empresa; pero hay países como **Panamá, Chile, Republica Dominicana o Perú**, que sí las tienen, es decir que existen cupos permitidos para la contratación de personal extranjero.

TIPO DE TRABAJO (EMPRESARIAL, GERENCIAL, ESPECIALIZADO, NO ESPECIALIZADO)

Los tipos de trabajos en los que se inserta la población venezolana son variados, de acuerdo a la realidad de cada país en donde se llevó a cabo la indagación.

Los empleos en el sector servicios están presentes en todos los países, sin embargo, algunos países señalan la importancia y demanda de ciertas profesiones.

En este sentido, se señala que los servicios que requieren mano de obra venezolana, por ejemplo en Panamá, están principalmente relacionados con el Canal de Panamá y zonas francas. En cuanto a las profesiones demandadas, se puede señalar a Argentina como un país que solicita mano de obra calificada y especializada en el área de la tecnología e informática, principalmente ingenieros/as.

Asimismo, es importante tener en cuenta que las primeras personas migrantes de Venezuela en este período histórico son profesionales y personal calificado, posteriormente se fueron sumando trabajadores/as de distintas categorías de empleo.

Uruguay y Argentina señalan lo siguiente: la diferencia de la población de origen venezolana inmigrante según etapas de llegada. En este sentido, consideran que en la primera camada había personas altamente calificadas, en su mayoría profesionales; la segunda camada un poco menos en cuanto a calificación profesional y la actual o tercera camada se caracteriza por migrantes en situación de vulnerabilidad.

¿CÓMO LLEGARON LAS PERSONAS MIGRANTES VENEZOLANAS AL PUESTO DE TRABAJO?

Las entrevistas a personas de empresas señalan que los/as migrantes de origen venezolano llegaron a los puestos de trabajo principalmente de la siguiente manera:

- Redes informales integradas por diferentes actores individuales (personales -contacto con conocidos- o profesionales).
- Postulaciones en solicitudes de empleo publicadas en plataformas específicas de reclutamiento.
- Por intermediación activa (esto significa que la empresa implementó políticas específicas para incorporar personal), ya sea en alianza con ONGs vinculadas a la comunidad venezolana o mediante convocatorias a través de redes sociales, anuncios en periódicos, o a través de personal de la empresa.
- Iniciativa individual, lo que implica búsquedas en bolsas de trabajo, en redes sociales como en Facebook o LinkedIn.
- Acercamiento con alguna ONG de la comunidad venezolana.

OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

En cuanto a los principales obstáculos para incorporar a la población migrante venezolana en el mercado laboral, la mayoría del personal de empresas, señala que los obstáculos principalmente se presentan en relación a lo **legal o regulatorio** y/o en la certificación de sus habilidades.

Como se especificó anteriormente, algunos países como Perú, Panamá, Colombia, Chile o República Dominicana, poseen regulaciones que limitan la incorporación de migrantes al mercado de trabajo. Dado que sus leyes estipulan porcentajes permitidos para contratación de trabajadores migrantes para cada empresa, se dificultan los procesos de contratación y las condiciones laborales de la población venezolana. Esta regulación se aplica a todas las personas extranjeras.

Con respecto a la **certificación de habilidades**, países como Argentina, Uruguay o Brasil han destacado las dificultades que se presentan en la certificación de sus habilidades. Esto no significa que los demás países no lo hayan señalado, pero en Argentina y Uruguay sobresale esta problemática debido a la necesidad de incorporar profesionales con ciertas especializaciones. La certificación y/o validación de estudios y títulos constituyen un importante obstáculo para poder emplear a estos profesionales que, en algunos casos (como por ejemplo profesionales de la salud), no pueden ejercer la profesión en condiciones irregulares.

Asimismo, resulta importante destacar que todo el personal de empresas entrevistado de los países consultados en la presente investigación indica la dificultad de los trámites migratorios, las limitaciones burocráticas en cuanto a los requisitos y los tiempos administrativos.

Sin embargo, Uruguay sobresale por ser un país con una política migratoria más abierta, lo que implica que en 6 meses una persona migrante ya tiene su residencia y, con esa documentación, puede incorporarse al mercado de trabajo en condiciones regulares e incluso **estar bancarizada, gestionar y obtener tarjetas de crédito y hasta inclusive créditos bancarios**.

En cuanto a lo **cultural o idiomático**, este es un factor que no debiera ser un obstáculo, principalmente porque se trata de población latinoamericana en todos los casos, tanto en la migrante como en la receptora.

Países como Perú o Ecuador indican que los medios de comunicación no contribuyen a la integración de la población migrante venezolana, ya que tienden a culpabilizar a la población venezolana de las inseguridades, ubicándolas como “culpables” de la propia realidad de estos países. Sin embargo, en República Dominicana resulta ser diferente debido a que ambas poblaciones, dominicana y venezolana, son consideradas como muy similares culturalmente.

En este sentido, el funcionariado público entrevistado en las distintas ciudades coincide en casi las mismas cuestiones con los/as representantes de empresas y ONGs en los siguientes aspectos:

- Los obstáculos surgen en el marco de que la persona migrante venezolana llega a su lugar de acogida con un nivel de formación por encima de la media de los trabajos nacionales, y se encuentra sobrecalificado.
- Se encuentra una dificultad para la reválida de títulos para poder ejercer su profesión de base, la que obtuvieron en su país de origen. Muchos/as profesionales capacitados no ejercen sus profesiones debido a que no han podido convalidar sus títulos por los altos costos que esto implica.
- Se observa una falta de conocimiento de la normativa migratoria del país de llegada.
- Se encuentran también trabas burocráticas para la regularización de su situación migratoria.

Algunas personas de la función pública entrevistadas, en países como **Colombia, Ecuador y Perú**, señalan como un obstáculo importante a destacar el hecho de que sus países no se encuentran preparados estructuralmente para recibir una ola migrante de tal magnitud.

Asimismo, en relación con las ONGs, algunos/as representantes indican que con la primera oleada de migrantes de origen venezolano, se dieron cuenta de que los apoyos a la búsqueda de empleo estaban basados en situaciones muy puntuales, y que tuvieron que organizarse para que sea una línea de acción permanente y así poder acompañar a estas corrientes migratorias.

También es importante recordar que la regulación migratoria en los países parte del Mercosur con respecto a la población migrante de origen venezolano no se presenta como un problema importante. En este sentido, el [Acuerdo de Residencia del Mercosur](#), facilita la regularización migratoria de personas venezolanas en estos países.

APORTE DE LAS PERSONAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

Las personas de empresas entrevistadas coinciden en mencionar el beneficio y aportes que realiza la población venezolana en las sociedades de acogida.

Concuerdan en que las personas migrantes de Venezuela se destacan por su amabilidad, proactividad, flexibilidad y responsabilidad en lo que al ámbito laboral se refiere.

Igualmente, la mayoría de los/as empresarios/as venezolanos/as considera que la población venezolana, es decir sus connacionales, realizan aportes significativos al desarrollo de las empresas, resaltando que son personas muy sociables, empáticas y trabajadoras, con un entusiasmo volcado al trabajo.

En este sentido, se da referencia de algunos países:

En **Panamá**, se destacó su gran voluntad de trabajo, su formación formal e informal, su nivel de educación general y su facilidad para la integración. Son especialmente valorados en su trabajo en las áreas que requieren atención o interacción con clientes u otras instituciones fuera de la empresa.

En **República Dominicana**, el aporte de las personas trabajadoras venezolanas es valorado en las empresas. Se destacan sus talentos al punto que son objeto de búsquedas laborales en el exterior del país. También se aprecian los aportes de las personas contratadas localmente.

En **Argentina**, se observa que el personal de empresas entrevistado no venezolano, considera que el principal incentivo que tienen para contratar personas venezolanas es la idiosincrasia de la población misma, su adaptación rápida a los distintos ambientes de trabajo, la amabilidad y cordialidad con la que esta migración se destaca por sobre otros/as migrantes e inclusive con respecto a la población argentina.

Por su parte, en **Perú** se hizo referencia a la posibilidad de que los/as empresarios/as en ocasiones pueden obtener ventaja frente a la situación de vulnerabilidad de la población venezolana.

“Los migrantes venezolanos se encuentran asociados a trabajar bajo presión en contextos de crisis y con las herramientas justas; por lo tanto, representan un grupo de personas que están dispuestas a trabajar responsable y activamente”

Solo se mencionan algunos aspectos negativos en países como **Colombia, Ecuador y Perú**, indicando que “estos aspectos se asocian a la percepción de la población de acogida sobre reemplazo o pérdidas de sus puestos de trabajo, debido al subempleo que existe”. Es preciso tener en cuenta que estos países históricamente fueron considerados como países de emigración, por lo que no están habituados a recibir población migrante.

LAS MUJERES TRABAJADORAS VENEZOLANAS EN LAS EMPRESAS

En cuanto a las mujeres venezolanas, hay coincidencia por parte del personal de empresas en que accedieron a los puestos de trabajo de la misma forma que los varones. Llegaron por selección de personal, a través de LinkedIn, recomendaciones de las personas que ya trabajan en la empresa, conocidos de conocidos; es decir, no solo a través de las redes sociales vinculadas a la tecnología sino también a las redes humanas.

En **Chile**, se indica que “los empresarios siempre señalaron la igualdad de contratación tanto en hombres como en mujeres, señalando así que las trabajadoras venezolanas llegaban a sus puestos por postulaciones, recomendaciones y asignaciones”.

En **Panamá** no hay, desde el punto de vista de las personas entrevistadas de empresas, diferencias de género que provoquen obstáculos adicionales ni tampoco rendimientos diferentes a los de los hombres.

En **Uruguay**, el personal de empresas indica que las mujeres venezolanas que ingresaron al mercado de trabajo lo hicieron postulándose y demostrando la extensa experiencia acumulada en el área en la que se desempeñan.

Asimismo, en **Argentina**, muchos/as hacen hincapié en que las mujeres son mejores trabajadoras que los varones, más organizadas y que se identifican más con la empresa.

En este punto, tanto el funcionariado público como representantes de ONGs coinciden en que se encuentran las mismas dificultades que tienen las mujeres de sus propios países, donde tienen menos participación en el mercado laboral dado que deben (por mandato social) encargarse de tareas (domésticas y de cuidados) de la esfera privada, y además se emplean en trabajos de menor remuneración y calificación.

OBSTÁCULOS EN LA INCORPORACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS VENEZOLANAS AL MERCADO DE TRABAJO

Perú es uno de los países que señala obstáculos para la incorporación de las mujeres venezolanas a la fuerza laboral. En este sentido, el tener que ocuparse de los cuidados, sin contar con una red de apoyo en el país de acogida, y sin respuestas estatales o privadas frente al tema, no pueden insertarse adecuadamente en el mercado de trabajo.

En **Ecuador**, algunos/as funcionarios/as públicos/as indican que se hace evidente el machismo en la sociedad ecuatoriana y principalmente en Quito. Se menciona que Ecuador es un país mucho más machista de lo que puede ser Venezuela o incluso Colombia. Hay un choque de culturas grande y la mujer venezolana puede sentirse incómoda para ingresar al mercado laboral debido a esto.

“Tenemos contacto con una Fundación que se llama Reinas Pepiadas, que trabaja con migrantes venezolanas y comentan que a éstas les cuesta muchísimo ingresar al mercado laboral”

En **Brasil**, el funcionariado público señala como preocupación que las mujeres, muchas veces, son relacionadas al ámbito doméstico, por lo tanto esto dificulta la inserción laboral de este sector. En este sentido, representantes de ONGs perciben que “una de las diferencias entre la situación de las mujeres migrantes es el tema de la maternidad, especialmente con las madres solteras. En ocasiones, no existe una red de apoyo para que la migrante deje a sus hijos para salir a trabajar, lo que dificulta que la empresa la contrate en cuanto a disponibilidad de horarios”.

Otros países, como los del Conosur, coinciden en señalar que observan situaciones de igualdad de género. En **Chile**, los/as empleadores/as en general fueron muy tajantes en mencionar la igualdad de género y mencionar que no había mayores diferencias entre migrantes varones y mujeres. Los/as empresarios/as de **Uruguay** afirman que han incorporado mujeres de origen venezolana a su plantel de trabajadores y no han identificado ningún obstáculo en esta incorporación. En **Argentina**, la mayoría dice que lo más importante es que la persona se sepa desempeñar en el trabajo, indiferentemente de que sea mujer o venezolana, y que los obstáculos que encontraron son los mismos que puede tener una mujer argentina.

APORTES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS VENEZOLANAS EN LAS ORGANIZACIONES

En países como **Uruguay y Argentina**, se señala como muy positivo el aporte de las mujeres migrantes venezolanas. En el primer país, se observa que las mujeres venezolanas son muy profesionales, que la experiencia ha sido muy positiva al igual que con los hombres de la misma nacionalidad. En Argentina, se destaca que, en general, las mujeres venezolanas están más predisuestas para el trabajo que los varones.

En **Perú**, también consideran a las mujeres como más eficientes y con más compromiso que sus pares. Asimismo, resaltaron su fácil vinculación con la organización, lo que trae consigo buenos resultados para la empresa.

En **República Dominicana**, además de cotejar lo dicho anteriormente, varias de las empresas han informado acerca de programas específicos que tienen la equidad de género como objetivo. Estos programas abarcan a toda la empresa y no tiene origen o vínculo con el tema migratorio, sino que están abiertos para todas las personas trabajadoras.

Con respecto a la inserción de mujeres trabajadoras en los sectores empresariales que se han entrevistado, las personas consideran se observa una aceptación de la diversidad y la inclusión en la sociedad; que es un proceso que ha sido positivo en cuanto a la inclusión de las mujeres y que las trabajadoras venezolanas han hecho mucho por esto, ya que tienen muy buena predisposición en los puestos de trabajos asignados.

PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS VENEZOLANAS

Los/as empresarios/as entrevistados/as consideran que las perspectivas de empleabilidad van a mejorar en el futuro. Sostienen que esto es algo que viene siendo positivo, ya que cada vez hay más personas venezolanas que están llegando a los distintos países.

En los países con mayor reticencia a la migración, en la medida que van conociendo a esta población, la va incorporando con mayor seguridad. De esta manera, se observa que en los distintos países consultados hay personas trabajadoras venezolanas contratadas en distintas ramas de actividad y niveles de calificación.

En **República Dominicana**, la mayoría de los/as entrevistados/as considera que en el futuro mejorarán las posibilidades de empleo del país y, concomitantemente, de las personas migrantes venezolanas. Hay sectores que

están siendo especialmente fomentados por el Gobierno (producción audiovisual, turismo, tecnología y energía, por ejemplo), y es justamente en estas áreas donde se espera que puedan insertarse las personas migrantes.

En **Colombia**, se espera que se consolide la recuperación del mercado laboral y que las condiciones de la población migrante mejoren en concordancia con el avance en el proceso masivo de regularización que está llevando a cabo el Gobierno de Colombia desde el 2021, permitiendo de esta forma eliminar las barreras de documentación y regularización para la población migrante que reside en el país, y abriendo puertas para el goce efectivo de derechos de esta población.

En **Brasil**, las perspectivas para el futuro son mixtas. Según algunas personas entrevistadas, los obstáculos (recesión económica brasileña, mercado laboral muy afectado por la situación económica del país), serán sentidos por toda la sociedad, más allá de la nacionalidad. Se reconoce que existe cierto grado de prejuicio contra las personas migrantes en la gran mayoría de las empresas. La cuestión de la integración en la sociedad implica la empleabilidad, así como el acceso a derechos básicos, como la educación de niños, niñas y adolescentes, así como el acceso al Sistema Único de Salud de Brasil.

En cuanto a las perspectivas a futuro en relación a la empleabilidad de personas venezolanas en las sociedades de acogida, el funcionariado público entrevistado coinciden con que van a tener el mismo destino de lo que pase en el terreno laboral del mercado local, independientemente de si son de origen venezolano o no.

Asimismo, se destaca, que ha bajado la cantidad de personas venezolanas en búsqueda de trabajo, quizás porque ya hayan accedido a más trabajo formal que antes.

Este es otro punto de coincidencia entre el funcionariado público y representantes de ONGs, ya que éstos últimos señalan la tasa de desocupación a nivel nacional como tema de preocupación al momento de pensar en la inserción laboral y social de migrantes en el país de llegada.

INTEGRACIÓN DE PERSONAS VENEZOLANAS EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

*“La integración de la población migrante venezolana es muy positiva, porque es una gran oportunidad que tiene **Perú** para cerrar una gran brecha en la necesidad de profesionales que tenemos en diferentes sectores, por ejemplo, el de educación (...) Además, tienen mayor predisposición para trabajar, por lo tanto podrían cerrar las brechas (de profesionales) en las provincias”*

Algunos/as entrevistados/as en diversos países consideran que las personas migrantes venezolanas se encuentran en sus países en tránsito, con el fin de trasladarse a un sitio más desarrollado o donde tengan mejores condiciones de vida. Otras personas entrevistadas, estiman que “llegaron para quedarse”.

*“Los venezolanos que no han encontrado trabajo o no estaban satisfechos con lo logrado ya han salido de Panamá. Tanto para estos migrantes, como para los muy transitorios migrantes venezolanos que entran a **Panamá** cruzando el Tapón del Darién, el destino más probable del último año ha sido Estados Unidos de América”.*

La gran mayoría señala que, de la población venezolana que llegó a **Uruguay**, hay un porcentaje pequeño que toma al país como un trampolín para ir a otro destino. En general llegan para quedarse y, además, el buen recibimiento que reciben hace que la mayoría se integre.

La mayoría del personal de empresas entrevistado en **Chile** piensa que se integrarán o que ya se integraron, en especial cuando se trata de personas venezolanas profesionales.

Las respuestas del funcionariado público entrevistado sobre el futuro de la población migrante venezolana en los países de recepción apuntan a señalar que las personas trabajadoras venezolanas se van conformando como una comunidad específica integrada, así como, en algunos países las hay de otras nacionalidades, ya sea de otros países latinoamericanos o bien asiáticos. También consideran que se quedarán en el país de acogida si pueden cubrir con las expectativas. De lo contrario, algunos/as regresarán a Venezuela y otros migrarán a un tercer país.

APORTE A LA MEJORA DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES

El empresariado entrevistado en todos los países coincide en que es importante que exista una acción política en cuanto a la revalidación de títulos para que la población venezolana pueda asumir cargos cada vez más jerárquicos y acordes a su capacitación profesional. De esta manera, si se agiliza este reconocimiento, repercutiría en el desarrollo laboral de profesionales capacitados.

La mejora en las condiciones de empleabilidad pasa, según las personas entrevistadas, por levantar o morigerar los obstáculos señalados. Algunos/as plantean que una forma de hacerlo es por sectores, si se generan ciertas condiciones generales de desarrollo económico sectorial pactadas con los gobiernos.

Asimismo, se señala como importante la mitigación del trabajo informal dentro de algunas empresas, la contratación de personal a través de las empresas que ofrecen personal temporal (con mayores costos y menos remuneración para la persona migrante) y la tercerización de servicios especializados dentro de la cadena de valor de ciertas empresas.

Otro de los aspectos indicados es la diferencia en sueldos y beneficios entre trabajadores/as venezolanos/as y nacionales (de todos los países incluidos en la presente investigación).

En este sentido, tanto el funcionariado público como representantes de ONGs, coinciden en que es necesario generar políticas que faciliten la certificación de calificaciones y/o títulos, la experiencia laboral y el apostillado de documentación necesaria para que migrantes de Venezuela se incorporen al mercado de trabajo formal en el lugar de llegada. Estas medidas se mencionan como beneficiosas para mitigar posibles casos de explotación laboral por parte de empleadores/as.

“Algo que se debe priorizar es su permiso de permanencia, ya que, sin eso, son invisibles, no pueden hacer nada, y si postulan a un trabajo están expuestos a cualquier tipo de explotación” (Massiel Pérez, Municipalidad de Lima).

En **Brasil**, las ONGs informan sobre la dificultad hallada para la formalización de habilidades, la revalidación de diplomas y las pruebas de trabajos con habilidades específicas. Asimismo, señalan que las personas venezolanas no cuentan con una tarjeta de trabajo similar a la que poseen los/as trabajadores/as de Brasil. Esto dificulta la demostración de capacidades técnicas que, a menudo, son necesarias en entornos operativos y de fábricas.

Tanto el funcionariado público como representantes de ONGs resaltan las dificultades que se les presentan a las personas venezolanas que llegan a **Ecuador**.

“Sin papeles en regla, son presa fácil para que algunos empresarios se aprovechen de ellos. Es decir que, al no tener los papeles en regla y ver que es gente que necesita el empleo, pueden contratarlos por un salario menor y sin las prestaciones legales pertinentes. Además, esto sucede con migrantes venezolanos no solo de bajo estrato socioeconómico, sino con migrantes que tienen altas calificaciones y mucha experiencia laboral”.

Impulsar la capacitación en cómo desenvolverse en el país receptor, es un aspecto que se señala como fundamental para una exitosa integración de la población migrante. Las ONGs señalan la necesidad de profundizar la capacitación para migrantes de origen venezolano acerca de cómo desenvolverse en el país receptor.

PROACTIVIDAD EN RELACIÓN A LA MIGRACIÓN VENEZOLANA

El empresariado entrevistado en los distintos países de Latinoamérica considera que ha sido una muy activa fuente de generación de trabajo para la población venezolana, desarrollando políticas proactivas en el contexto que las condiciones imperantes le han posibilitado.

En **Chile** se destaca que “en las empresas que han sido proactivas en temas de migración venezolana, más que nada se han dedicado a dar capacitaciones, por ejemplo en formación en cargos, ayuda profesional e integración”.

Asimismo, en **Uruguay**, las personas entrevistadas señalan, mayoritariamente, que a migrantes de origen venezolano se les da el mismo régimen de oportunidades que al nacional o a cualquier otra persona migrante.

En **Argentina**, se señala que, en un principio, fue una casualidad, no es que estuvieron buscando empleados/as venezolanos/as, que llegan al puesto por mérito y que podrían haber sido de cualquier nacionalidad.

Las ONGs señalan que trabajan en pos de la contención emocional, psicológica y cultural, posibilitando de esta manera que las personas migrantes se integren en los distintos espacios donde desarrollan sus vidas. Se resalta la importancia de que se conozcan ambas poblaciones para facilitar la integración.

INTERACCIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES PARA MIGRANTES DE VENEZUELA

Con respecto a los ámbitos de relacionamiento con el sector público, y con el objetivo de favorecer las oportunidades de migrantes de origen venezolano, las respuestas de los distintos países fueron variadas. Sobresale la poca relación con el sector público en esta temática.

De esta manera, se puede señalar a **Uruguay** que, de acuerdo a lo indagado, no se encuentra relación con el sector público, específicamente en relación a favorecer las oportunidades de migrantes de origen venezolano.

En **Panamá**, las empresas cuyos dueños/as son de Venezuela, tienen poca relación con el sector público. Solamente alguno de los grupos económicos de mayor tamaño ha interactuado con el Estado para promover cambios. La Cámara de empresarios venezolanos en Panamá (CEPAVEN) es vista como un instrumento adecuado que

puede permitir un camino de mayor relacionamiento y promoción de los intereses venezolanos (de las empresas con vínculo venezolano que la integran, de las empresas en general y de los migrantes con mayores condiciones de vulnerabilidad).

En cambio en **Perú**, mencionan como actores importantes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Municipalidad de Lima.

Las personas entrevistadas sostienen que hay muestras de una fuerte presencia del sector privado, pero no en algo específico con migrantes venezolanos/as. Debido a la capacitación de la población venezolana migrante, en algunos países se está tratando de formar ámbitos que faciliten las oportunidades de estas personas migrantes. Los vínculos con el sector privado son, principalmente, entre venezolanos/as y se está intentando abrirlo al resto de la sociedad.

ROL DE LAS ONGS

Con respecto a las ONG, hay dos posturas bien marcadas por parte del empresariado entrevistado. Están quienes creen que no sean necesarias ni que aporten nada sustancial. Quizás ayuden en un proceso previo, pero son cosas muy básicas que no hacen al trabajo en sí mismo. Otros/as piensan que cumplen un papel muy importante para afianzarse y darle seguridad a las personas migrantes en el país de acogida.

Por ejemplo, en **Chile** la mayoría del empresariado entrevistado desconoce la labor de las ONGs, por lo que algunas respuestas fueron que los desconocía, que sentía a las ONGs ausentes y débiles. Algunas personas opinaron que sería una buena idea que las empresas se aliaran con las ONGs en función de recibir de mejor forma a la población migrante.

Mientras que, en **Perú**, el empresariado considera fundamental el rol que cumplen las ONGs.

“El papel de las ONGs (Chance para sumar, Unión Venezolana, etc.) es fundamental; gracias a su apoyo y trabajo con el Estado, han aumentado las oportunidades para la población migrante venezolana; de no ser por ellos, las condiciones serían mucho peores”.

Otra dinámica se presenta en **Panamá**, en donde las personas entrevistadas reconocen el valor de las ONGs en general, identifican a Activados Panamá como una referencia en el apoyo a migrantes en situación de vulnerabilidad de origen venezolano, pero no tienen relaciones sistemáticas con el ámbito no gubernamental.

En **Uruguay**, hay coincidencia en que el aporte de las ONGs resulta fundamental. Se señala, en primer lugar, a la ONG Manos Venecuayas, como una organización que está en contacto con municipios para poder generar opciones de empleo o centros de recibimiento y contención de migrantes, atendiendo sus principales necesidades.

En **Argentina**, la ONG más citada es ASOVEN – Asociación de Venezolanos en Argentina. El trabajo que hacen, arman y llevan adelante es una labor que resulta de una gran ayuda. La organización posee una base de datos con población migrante y realizan capacitaciones sobre cómo acceder al mercado laboral o incluirse en una bolsa de trabajo.

En **Colombia**, al ser un país limítrofe, las circunstancias han sido otras y la participación de las ONGs y organismos internacionales ha tenido una inserción más dinámica en la temática. De esta manera, la ONG Cuso International y la Fundación Carvajal (junto con otros socios de la cooperación internacional) han llevado a cabo una iniciativa de inclusión socioeconómica de la población venezolana con necesidades de protección internacional, así como población colombiana retornada de Venezuela y en situación de vulnerabilidad en la ciudad de Cali.

Dentro de esta iniciativa, se lleva a cabo una estrategia de atención integral que ayuda a las personas venezolanas con sus necesidades de protección internacional para vincularse y permanecer en un empleo formal. Esto representa una oportunidad para alcanzar una estabilidad económica, mejorar sus condiciones de vida, acceder igualitariamente a sus derechos y fortalecer su proceso de integración local, mientras se trabaja en el sector privado y se trata de establecer la diversidad y la inclusión laboral como ejes para su fortalecimiento y desarrollo empresarial. Se implementan también talleres en habilidades socioemocionales, trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al cambio, valores y relaciones interpersonales, entre otros. Igualmente, se abordan competencias técnicas relacionadas con diversos oficios.

En **Brasil**, desde el sector empresario se menciona la cooperación con ADRA (Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales). Consideran que el papel de las ONGs es crucial para dar la bienvenida a las personas migrantes, tanto en términos de documentación como de apoyo emocional/financiero a su llegada. Algunas empresas reportan haber sido el primer lugar de trabajo para migrantes, por lo que agradecen poder brindarles esta oportunidad. Otras organizaciones mencionadas son SJMR y CIBAI Migrações.

Entre el funcionariado público, algunas personas consideran que las ONGs son muy importantes para establecer contactos o redes de ayuda y acompañamiento a las personas migrantes y, además, sensibilizar a la población del país receptor y al empresariado para que se integren mejor y más rápido a la sociedad de acogida.

Sin embargo, otras personas funcionarias públicas señalan que para las ONGs la cuestión migrante no es un tema central, sino que se focalizan más en otros nichos, como la cuestión ambiental o el trabajo infantil.

En **Quito**, tanto el funcionariado público como personal de empresas entrevistadas coinciden en señalar que las ONGs son las movilizadoras y catalizadoras de aquello que el Estado no puede hacer. Consideran que, si las ONGs no hicieran el trabajo que están haciendo, quedarían invisibilizadas las problemáticas sociales y no habría un árbitro que mediara entre los distintos actores.

En **Lima**, algunas personas entrevistadas mencionaron a Veneactiva, Ocasiven y Unión Venezolana como las organizaciones de migrantes de Venezuela que actúan por sí mismas y que su labor viene de la mano con instituciones del Estado, cooperación Internacional u otras organizaciones sin fines de lucro nacionales e internacionales.

En **Panamá**, se menciona solamente a CEPAVEN como ámbito de confluencia de actores. No se señalan otros ámbitos que reúnan a actores públicos, privados y no gubernamentales. Algunas personas entrevistadas mencionan a la OIM como generadora de algunos espacios de este tipo.

En este aspecto, se destaca el papel de la cámara de empresarios venezolanos en **República Dominicana** (CADOVEN) como un eje para la participación de otros actores.

En **Brasil**, en cuanto a la relación con el sector público, los sectores de empleabilidad que fueron consultados tienen alianzas con la Secretaría de Desarrollo Social del Estado, con el Sistema Nacional de Empleo y la Fundación Gaucha para la Acción Laboral y Social. Algunas ONGs señalan que resulta necesario trabajar para crear conciencia entre funcionarios/as del gobierno para que se sensibilicen acerca de la situación en la que se encuentran las personas migrantes.

Se destaca la creación de la Semana Estatal del Migrante en 2020, y replicada anualmente desde entonces, como un ejemplo del éxito del esfuerzo en red. Los Comités municipales de migración – en Porto Alegre, en el Estado de Rio Grande do Sul y en Caxias do Sul – también son iniciativas bienvenidas por las ONGs.

FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES DE VENEZUELA

En cuanto a las áreas que deberían fortalecerse para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes venezolanos/as en los países de recepción que se citan en el presente informe, hay coincidencia entre personal de empresas, ONGs y funcionariado público en los siguientes puntos:

Certificación de habilidades

Este es uno de los aspectos más importantes porque una buena proporción de la población venezolana llega al país de destino con un nivel educativo alto y títulos por homologar.

Mitigación de la discriminación

Aquí se presentan diferencias entre los países. Algunos han recibido de mejor manera a las personas venezolanas, mientras que en otros se observa un alto índice de xenofobia y rechazo hacia esta población.

Tanto en **Buenos Aires** como en **Montevideo**, coinciden que no es un problema la discriminación de esta población migrante pero, de todas formas, se deben continuar las acciones tendientes a lograr una integración plena de las personas venezolanas en la sociedad.

En **Colombia**, al ser un país limítrofe la discriminación es más pronunciada que en otros países, siendo esto un aspecto a trabajar. En este sentido, el Estatuto Temporal de Protección al Migrante implementado en 2021 se destaca como un desarrollo legislativo que pretende brindar una solución más amplia y permanente a la población migrante venezolana.

En **Quito**, se señala a ciertos medios masivos de comunicación con sesgos discriminadores hacia migrantes de Venezuela, considerando esto como un factor a mejorar. En la medida en que la sociedad ecuatoriana se familiarice y acepten la nueva migración, los entornos laborales y sociales para las personas migrantes mejorarían.

Esto repercute en el empresariado quienes, en muchas ocasiones, no ven que las personas venezolanas quieran seguir creciendo y mejorando para comenzar a crear una vida en Ecuador debido a que se sienten discriminadas, entonces son reacias a emplearlas.

Asimismo, entre el funcionariado entrevistado se indica que resulta importante tener en cuenta cuáles son las competencias laborales en las que hay demanda. De esta manera, los/as funcionarios/as públicos/as podrían asesorar a las ONGs para que la propia oferta de formación profesional esté alineada con las demandas presentes y futuras del sector privado.

RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN DE MIGRANTES A LA SOCIEDAD

Las personas entrevistadas consideran que la empleabilidad es un gran factor de integración. Se considera que, no habiendo obstáculos de orden sociocultural, el empleo es un gran aporte a la integración de los/as migrantes.

Se destacan dos opiniones como ejemplificadoras:

Según el sector empresario entrevistado en **Montevideo**, la relación entre empleabilidad e integración es fundamental “porque en el día a día laboral, se intercambia mucho de la cultura de ambas naciones y se aprende mucho uno del otro”.

En **Buenos Aires**, se destacó que la empleabilidad y la integración se complementan, que son perspectivas similares, que lo cultural se empieza a tomar como propio y esto ayuda a una mayor integración y, por consecuente, a una mayor empleabilidad.

En la relación entre empleabilidad e integración de migrantes a la sociedad de recepción, hay plena coincidencia entre el empresariado, funcionariado público y ONGs de los distintos países en los que se llevó a cabo la presente investigación en cuanto a que la empleabilidad contribuye en gran medida a la integración de las personas migrantes a la sociedad de acogida.



© OIM / Gema CORTES

Migrantes emprenden el camino después de recobrar sus fuerzas, Tulcán, Ecuador.

CAPÍTULO 12

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El presente trabajo permite inferir que la migración internacional está ligada al empleo y a la inclusión en el mundo laboral (especialmente la migración venezolana hacia el interior de América Latina y el Caribe).

El perfil migratorio ha cambiado: ya no son sólo las personas “cabeza o sostén de familia” las que migran, sino las familias completas. Un punto importante en relación a la cuestión de género es que las mujeres migran como miembros independientes y ya no solo como miembros dependientes de una familia. Las mujeres representan, en la actualidad, la mitad de la población migrante mundial (OIM, 2023b). Si bien esto las empodera económicamente, las hace a su vez más vulnerables a la discriminación, a tener inconvenientes

con la doble jornada (hijos, casa, familia, etc., ya que las tareas de cuidados y domésticas, mayoritariamente, siguen en manos de las mujeres), al abuso y explotación de todo tipo.

Además, las mujeres migrantes se encuentran sobrerrepresentadas en los países de destino, en cuanto a áreas de trabajo se refiere, pues generalmente acceden a aquellas ocupaciones que tienen mayor nivel de precariedad laboral, menores salarios y menor protección social (Ibíd.).

En cuanto a los sectores productivos, es importante mencionar que casi el 50% de las personas venezolanas se mueven en la industria de servicios al cliente (hoteles, restaurantes y comercio). Este modelo de mirada sistémica hace que las empresas mejoren su competitividad gracias a la contratación de población migrante venezolana, pues ésta posee conocimientos y experiencias profesionales diferentes

a la población de los países de recepción. Esto le permite a las personas migrantes iniciar un nuevo proyecto de vida a través del empleo y también impulsar de manera indirecta el desarrollo de los países de destino, ya que los gobiernos nacionales de los países receptores y las empresas deben estar alineados para mejorar dichas condiciones.

Los actores de la cooperación internacional resultan indispensables para promover la integración social, cultural y económica en los países de destino, pues son los entes que poseen los conocimientos y los lineamientos necesarios para llevar a cabo dicha inclusión. No se puede perder de vista que, en la medida en que las personas migrantes sean incluidas en el mercado laboral del país de destino, también van a estar contribuyendo, gracias a sus ingresos formales, con las finanzas públicas del país.

Por otro lado, dentro del marco de este proyecto, es importante mencionar que, así como la migración aumentó los momentos de prosperidad económica, también es un fenómeno relevante durante las crisis económicas. Las personas migrantes pueden verse altamente perjudicadas durante las recesiones económicas, al funcionar como “amortiguador” o bien “chivo expiatorio”. De este modo, suelen ser las últimas en ser contratadas y las primeras en ser despedidas, pues sus trabajos suelen ser precarios y están en sectores o con actividades escasamente reguladas.

De igual manera, las personas migrantes sufren de reducción en sus salarios o aumentos de jornada de trabajo durante crisis económicas, lo cual deteriora sus condiciones laborales. También tienen menos acceso a las redes de seguridad social y esto es especialmente cierto en la población migrante trabajadora en situación irregular. No obstante, muchas personas migrantes, a pesar de estas dificultades, no retornan a su país de origen, siguen considerando que las condiciones y las oportunidades allí son peores que en las del lugar de destino. Esto las lleva a tener que aceptar trabajos poco calificados, con salarios bajos y condiciones más abusivas que las que tenían con anterioridad a la crisis que las impulsó a migrar.

Esta cuestión plantea un desafío político inmediato para la estabilización de los mercados laborales y las condiciones de trabajo.

La migración puede rebajar la presión del desempleo y crear oportunidades de trabajo en los países de origen. Las personas migrantes suelen enviar remesas, realizando una contribución significativa al bienestar de sus familias. Además, las competencias profesionales y sociales que pueden adquirir en el extranjero, a partir de los valores, ideas, conocimiento y costumbres que no tiene en sus países de origen, pueden contribuir a mejorar sus vidas y las de sus familiares.

Las personas venezolanas se enfrentan a distintas barreras a lo largo de su proceso de inclusión laboral. Una de ellas es que, a pesar de que en muchas ocasiones cuentan con la formación en estudios superiores, la mayoría de las veces no poseen la documentación necesaria para iniciar la contratación.

Los certificados de formación son otro factor que alarga la espera de las personas migrantes al momento de conseguir un empleo formal, pues la formalización de los documentos y la convalidación de los títulos académicos hacen que sea difícil demostrar o validar la formación académica y los títulos universitarios. Ante esto, es importante que las empresas puedan realizar pruebas de competencias, de conocimiento o situacionales para corroborar que la persona cuenta con las habilidades asociadas al cargo al que se presentan, a pesar de no contar con los certificados académicos pertinentes.

La sobrecualificación de las personas venezolanas es otro punto importante para mencionar. Las empresas declaran que se presentan personas muy bien formadas, con estudios superiores, para cargos que no requieren altos niveles educativos.

Diferentes entrevistados/as de todas las ciudades indagadas, señalan que las migraciones son un aporte importante, en especial la venezolana porque suele tener una formación que, muchas veces, en los países de recepción falta, lo que constituiría un complemento interesante para la integración en las ciudades de acogida.

Cabe destacar que, dentro de la migración venezolana, una de las mayores oleadas que comenzó en el 2019 fue la que mayormente contribuyó a acelerar en los distintos países de recepción ciertas estructuras de valor académico y laboral a una escala profesional superior (entre las cuales se destaca la industria del software a nivel empresarial y la ingeniería petrolera).

En dichas industrias, el aporte de la migración venezolana fue de gran ayuda para las economías locales de recepción, siendo que en muchos países a los cuales migraron había puestos de trabajo con mucha oferta, pero que carecían de demanda de calidad.

Si bien les fue difícil la validación de títulos, la industria del conocimiento en sistemas informáticos fue absorbiendo mano de obra venezolana, ante la necesidad de cubrir puestos de trabajo, y les fueron dando un lugar en base a pruebas de desempeño. Al ver que se desempeñaban con eficiencia en los distintos puestos a cubrir, se fueron ganando un lugar por su servicio, profesionalismo, productividad y proactividad. La burocracia no fue un obstáculo determinante para que se destacaran.

Entre los países de recepción, se hallaron diferentes situaciones que se vinculan a las posibilidades que tiene una migración tan importante cuantitativamente como es la proveniente de Venezuela. Perú, Ecuador y, en menor medida República Dominicana (porque tienen flujos migratorios provenientes de Haití de manera continua), así como Uruguay (porque se pusieron rápidamente en marcha algunos mecanismos de gestión para garantizar la incorporación de esta migración), y Panamá, precisarían fortalecer su estructura tanto en el mercado de trabajo como en los procedimientos legales para que las personas migrantes puedan acceder a la regularización migratoria.

Por el contrario, Argentina, Chile, Colombia y Brasil poseen mayor estructura, no solo en cuanto al nivel tecnológico e industrial localmente desarrollado, sino que también en el plano jurídico y de receptividad por parte de la sociedad en su conjunto.

Las personas entrevistadas, de empresas, de la administración pública y representantes de ONGS de los distintos países que se involucraron en la presente investigación, consideran que la migración venezolana es positiva y enriquece culturalmente a las sociedades receptoras. Por tanto, se demuestra el beneficio empresarial que puede conllevar la contratación de personas migrantes en las empresas.

Dada la magnitud del flujo migratorio de personas venezolanas en la región, y sus impactos en las sociedades de acogida, se vislumbra la necesidad de que el empresariado –en sinergia con el Estado, la cooperación internacional y otros actores claves– adopten medidas pertinentes con enfoques innovadores para facilitar la integración de las personas migrantes al mercado de trabajo.

A medida que las personas migrantes se integren al mercado laboral formal, se podría recuperar el gasto social realizado por los países de la región para dar respuesta a la migración venezolana. Esto podría redundar en una migración socioeconómica sostenible, respetando los derechos humanos de todas las personas migrantes en América Latina y el Caribe. Según Juan Mailhos, Gerente Jurídico de la Cámara de Comercio y Servicios de Uruguay, los venezolanos “vienen a refrescar el mercado de trabajo”.



© OIM / Gema CORTES

Personal de la OIM brindando asistencia humanitaria a migrantes venezolanos.

CAPÍTULO 13

RECOMENDACIONES

Este estudio permitió observar la situación que viven las personas migrantes venezolanas en los mercados de trabajo de nueve ciudades latinoamericanas y del caribe a partir de la mirada de empresarios, emprendedores, representantes de organizaciones no gubernamentales y funcionarios públicos. Las respuestas a los interrogantes planteados permitieron proponer una serie de recomendaciones que intentan abordar los problemas con los que cotidianamente se deben enfrentar las personas trabajadoras migrantes en las sociedades de recepción.

A continuación, se describen las principales recomendaciones surgidas de esta investigación:

1. Fortalecer las acciones de sensibilización a través de medios de comunicación acerca de los aportes positivos de la migración venezolana a la sociedad en general y al mercado de trabajo en particular, con el fin de disminuir los niveles de discriminación que se observan en algunas de las ciudades estudiadas.
2. Reforzar la comunicación y los programas de información para personas migrantes sobre las legislaciones laborales de cada país para mejorar las condiciones de ingreso al mercado de trabajo por parte de las personas migrantes y evitar la explotación y/o irregularidad que surge por su desconocimiento.
3. Aligerar los trámites para adquirir la documentación necesaria para que las personas migrantes puedan incorporarse al mercado de trabajo en condiciones similares a las de los/as nativos/as.

4. Fomentar programas de apoyo a empleadores/as en los planos jurídico y de recursos humanos con el fin de que les sea más sencilla la contratación de personas migrantes.
5. Facilitar los procesos de certificación y/o revalidación de títulos universitarios y/o profesionales.
6. Implementar acciones interinstitucionales²⁰ con el fin de mejorar las condiciones sociolaborales de las personas trabajadoras migrantes venezolanas. Esto permitiría también fortalecer el mercado laboral formal y, además, fomentar el desarrollo de emprendimientos de personas migrantes. Esta labor debería hacerse centrándose en las cadenas de valor de sectores económicos o nuevas inversiones con gran potencial de desarrollo y carencias en materia de recursos humanos locales con la calificación requerida²¹.
7. Realizar investigaciones de terreno e intersectoriales sobre los impactos de las políticas migratorias para conocer aún más los efectos sobre sectores poblacionales específicos (como por ejemplo mujeres, niños y niñas o adultos mayores).
8. Fortalecer los programas de asistencia social para las personas migrantes que involucran al Estado, a las ONGs y al sector empresarial, incorporando también a esta población a través de sus asociaciones.
9. Implementar programas de mediación intercultural para fomentar la integración de las personas trabajadoras migrantes en su entorno de trabajo²².
10. Fomentar la colaboración internacional para fortalecer, promover e implementar protocolos de cooperación de ordenamiento de políticas migratorias.
11. Identificar oportunidades de inversión en zonas de acogida de personas migrantes.
12. Fomentar el desarrollo de vínculos entre empresas propiedad de personas migrantes y empresas nacionales.
13. Promover programas para la adaptación de la mano de obra migrante a las necesidades de empleadores/as. Para poder aprovechar el potencial económico que trae la integración de personas migrantes al mercado de trabajo, es propicio también poder lograr que la oferta de mano de obra proporcionada por migrantes se ajuste lo más posible a la demanda de las personas empleadoras (OIT, 2022).
14. Procurar que las empresas revisen sus actuales políticas sobre recursos humanos para garantizar que los procesos de contratación sean más equitativos y no discriminatorios.
15. Revisar las leyes laborales en países donde se limitan las contrataciones formales a personas migrantes mediante cupos o carreras protegidas, que muchas veces impiden el ejercicio de la profesión de migrantes que puedan tener el conocimiento técnico y dificulta a emprendimientos migrantes.

20 Una forma podría ser a través de la creación de un Comité interinstitucional que reúna a actores de sectores tales como Ministerios de Trabajo, del Interior, Dirección de Migraciones, empresariado, emprendedores/as, ONGs, representantes sindicales y de organismos Internacionales.

21 En estos casos el emprendedurismo no es visto como una actividad individual residual (como no se encuentra trabajo, entonces se recurre a emprender un negocio) sino como parte del desarrollo económico, ampliación de una cadena de valor específica y creación de oportunidades de empleo. Siendo la inversión venezolana directa un aporte tan importante en algunos países, quizás sea posible trabajar en esta línea en algunas experiencias piloto.

22 Para ello, podrían tomarse de ejemplo los proyectos de mediación intercultural descritos en el capítulo de Brasil del presente estudio.



© OIM / Costa Rica

Silvia Torres, emprendedora venezolana que reside en Costa Rica. Al llegar, tuvo la iniciativa de retomar su negocio "Piña Piñatas". Gracias al apoyo de la OIM.

CAPÍTULO 14

BIBLIOGRAFÍA

ACNUR, OIM, CAREF

2019 Venezolanos en Argentina. Un panorama dinámico.

Aruj, R. S.

2018 La migración de venezolanos en la Argentina. EDUNTREF, Buenos Aires.

2019 La migración de venezolanos. Revista de Política Espóiler, Buenos Aires.

2015 Migraciones, disciplinamiento y control global. Del sujeto colectivo a la masificación. Editorial EDUNTREF. Buenos Aires.

Ávila, F; Paz, A; López, Y; Sepúlveda, M; Rivas, J.

2021 La inmigración forzada venezolana en Colombia. Retos para la inclusión laboral de los migrantes, en Koechlin, J; Eguren, J; y Estrada, C, Inserción laboral de los migrantes venezolanos en Latinoamérica, Colección OBIMID, N°8.

Banco Mundial

2019 Una oportunidad para todos: Los Migrantes y Refugiados Venezolanos y el Desarrollo del Perú.

Betancourt, R.

2007 Venezuela, política y petróleo, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

CARE PERU

2020 Las mujeres migrantes y refugiadas venezolanas y su inserción en el mercado laboral peruano: dificultades, expectativas y potencialidades, Lima.

Castillo Aroca, A.

2018 Venezolanos en el Ecuador: Destino de esperanzas (parte 1), Observatorio Latinoamericano de Desarrollo Sustentable.

Castillo, T. y Reguant, M.

2017 Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno. Migraciones 41, Madrid.

CLACSO

2006 La discriminación de los inmigrantes en la escuela media. Un análisis de los discursos, las prácticas y los condicionantes legales.

CONICET

2021 Anuario estadístico migratorio de la Argentina.

Cuesta, E. y Niveló, J.

2021 Diáspora venezolana en el Ecuador: Características, inserción laboral y desafíos migratorios, en Koechlin, J; Eguren, J; y Estrada, C, Inserción laboral de los migrantes venezolanos en Latinoamérica, Colección OBIMID, N°8.

CENDES

1977 Estadísticas Básicas del Sector Rural Venezolano 1960-1975, N° 12, Caracas.

DANE

2022 Pulso de las migraciones, Bogotá.

De Veracocha, E.

1983 Colonias agrícolas en el S XIX, Caracas, Universidad Central de Venezuela.

Díaz Forero, J.

2017 Migración del talento estratégico venezolano, (MTV), Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas.

Facal S. y Casal Gil, B.

2021 Migrantes calificados venezolanos y su proceso de inclusión en el mercado laboral uruguayo de tipo bimodal o dual. Aposta, revista de ciencias sociales, N°88, Montevideo.

Flores, L. y Chi-Yi-Chen

1992 Venezuela, Impact of Migration in Receiving Countries, L.A. Kunsisky, CICRED/OIM, Ginebra.

Flores Villalobo, L. y Macías, M.

2020 Promoción de medios de vida para personas venezolanas en República Dominicana, OIT, INMR, ACNUR

Freitez, A.

2011 La emigración desde Venezuela en la última década. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Fundación ANDI

2022 Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado.

Gerencia General de Estadística Demográfica -Gerencia General de Población y Vivienda de Venezuela.

2014 XIV Censo Nacional de Población y Vivienda, Caracas.

González, J.

2022a Miles de venezolanos han regularizado su status en República Dominicana, Universidad de la República Dominicana, Santo Domingo.

2022b La plataforma R4V lanza el Plan de respuesta 2022 para personas venezolanas en República Dominicana, Naciones Unidas, Santo Domingo.

Gómez, I.

1979 Mercados de trabajo y migraciones en la ciudad de Maicao, en Gómez, I; Kierbel, J; Oviedo, H; Pardo, C, Mercados de trabajo y migración en ciudades fronterizas, Migraciones Laborales N°10, Proyecto, OIT-PNUD, Col/72/027, Bogotá.

Gómez Jiménez, y Díaz Mesa, M.

1983 La moderna esclavitud. Los indocumentados en Venezuela. Fines-Editorial Oveja Negra, Bogotá.

Gissi, N.; Aruj, R.; Polo, S.

2021 Políticas migratorias y cooperación regional en el cono sur: gestión institucional de la migración venezolana en Argentina, Chile y Bolivia. Revista Sociedade e Estado – Volume 36, Número 3. Brasil.

Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes (GTRM) Ecuador

2022 Evaluación conjunta de necesidades.

Hanco, N.

2018 Venezolanos en Arequipa trabajan en áreas de comercio y servicios, Correo 60. Arequipa, Perú.

INADI Argentina

2019 Mapa Nacional de la Discriminación.

Instituto Nacional de Migración de República Dominicana

2018 Encuesta a migrantes venezolanos, Santo Domingo.

Instituto sobre raza, igualdad y derechos humanos

2021 Análisis sobre los patrones de violencia identificados contra la población migrante, Bogotá.

INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer)

2013 Género en marcha Trabajando el nexo migración–desarrollo desde una perspectiva de género, Santo Domingo, República Dominicana.

Koehlin, J; Eguren, J; Estrada, C.

2022 Estudio del impacto económico de la migración venezolana en Panamá: Realidad versus potencial, Colección OBIMID, Vol. 8.

Koehlin, J, Solorzano, Y; Larco, G; Fernández Maldonado, E.

2021 Impacto laboral de la inmigración venezolana en tres ciudades de Perú: Lima, Arequipa, y Lima en Koehlin, J; Eguren, J; y Estrada, C, Inserción laboral de los migrantes venezolanos en Latinoamérica, Colección OBIMID, N°8.

Lavado, P.

2022 Propuestas de políticas a favor del trabajo decente en el marco de la Agenda 2030. Documento de incidencia del sector empresarial para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Lima.

Levy, C.

2018 Venezuela, la imperiosa necesidad de reglas de juego adecuadas. Documento del Observatorio Económico Legislativo de CEDIEC, CEDIEC-CIPE, Caracas.

Linares, M.

2020 Migración reciente venezolana en Argentina: una política migratoria selectiva en el contexto del giro migratorio restrictivo. Instituto de Estudios Históricos y Sociales de La Pampa, La Pampa.

Malave, J.

1991 La fuga de talento en Venezuela. Tendencias y perspectivas para su estudio, en Garbi, E, (ed) La fuga de talento en Venezuela, Ediciones IDESA, Caracas.

Mármora, L.

2002 Las políticas de migraciones internacionales, OIM-Paidós, Buenos Aires.

Márquez, J. y Mayansky, A.

1980 Sistemas de seguridad social y migración colombo venezolana, Migraciones Laborales N°12, Proyecto OIT-PNUD, Col/72/027, Bogotá.

Marulanda Melo, C.; Cubillas García, H.; Ulloa Guerrero, J.; Prada Castañeda, L.

2018 Inclusión laboral de la población venezolana laboralmente activa en Bogotá. Universidad Piloto de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Bogotá.

Migraciones y Refugiados

2021 Brasil impulsa la integración de refugiados y migrantes venezolanos, pero aún quedan muchos retos por superar. Noticias ONU, Naciones Unidas.

Morales, M.

2021 Migración venezolana en República Dominicana, Revista Estudios Migratorios, Instituto Nacional de Migración.

Murillo Castaño, G.

1979 La migración de trabajadores colombianos a Venezuela: La relación ingreso- consumo como uno de los factores de expulsión. Migraciones Laborales N°11, Bogotá.

Nicolao, J.; Debandi, N.; Penchensadeh, A.

2022 Migración venezolana en la República Argentina. Desafíos emergentes de su integración laboral en el marco de la pandemia. POLIS, REVISTA LATINOAMERICANA. N°62.

Organización internacional para las migraciones (OIM)

2018 Tendencias migratorias en las Américas.

2019 Informe de las migraciones en el mundo 2020.

2020 Promoción de medio de vida para personas venezolanas en República Dominicana.

2021a Integración socioeconómica de los migrantes y refugiados venezolanos: los casos de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú.

2021b Diagnóstico sobre la situación e incidencia de la trata de personas en contextos humanitarios en América del Sur.

2021c Las personas migrantes en la pospandemia: ¿un retorno a la "normalidad"? Condiciones de vida y situación laboral de las personas migrantes en la República Argentina durante el año 2021.

2022a Indicadores de gobernanza de la migración a nivel local. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

2022b Análisis de oportunidades de inclusión para migrantes venezolanos en República Dominicana.

2022c Estudio sobre la resolución y organización del cuidado de la primera infancia con perspectiva de género en familias migrantes en la República Argentina.

2022d [Diagnóstico situacional de los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes en la región Tumbes.](#)

2022e Diagnóstico situacional sobre la trata de personas y delitos afines en el contexto de la emergencia humanitaria en la región Piura.

2022f Diagnóstico situacional sobre la trata de personas y delitos afines en el contexto de la emergencia humanitaria en la región Tacna.

2022g Reunión regional sobre regularización migratoria en el contexto de la movilidad humana de refugiados y migrantes de Venezuela, Lima.

2022h Estudio del impacto económico de la migración venezolana en República Dominicana: realidad vs potencial.

2023a Estudio sobre migrantes en situación de vulnerabilidad. Vías y barreras para la protección, regularización y la integración de víctimas de trata y sobrevivientes de violencia basada en género (VBG). OIM. Panamá.

2023b Género, migración y tareas del cuidado: Desafíos en América del Sur.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2022 Función de las organizaciones empleadores para fomentar la integración de refugiados en el mercado de trabajo.

Osorio Álvarez, E. y Pibelan Casanova.

2019 Venezuela: de la bonanza económica a la crisis humanitaria. La opacidad de la migración venezolana 1999-2019. FERMETUM, Revista venezolana de Sociología y Antropología, Vol. 29, Editado por el Centro de la Universidad de los Andes, Mérida.

Plataforma LGBTI por la Paz

2019 Informe paralelo sobre la situación de migrantes, personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTI en Colombia, ante el Comité para la Erradicación de la Discriminación Racial.

Proyecto PNUD-OIT, Col /72/027.

1976 Política de Migraciones Laborales en Colombia. Migraciones Laborales N°1, Bogotá.

Plataforma de coordinación interregional para refugiados y migrantes de Venezuela (R4V)

2022 Análisis de Necesidades de Refugiados y Migrantes (RMNA).

2023 Plan de Respuesta a refugiados y migrantes (RMRP) 2023-2024.

Sala, G, A.

2019 Ingenieros venezolanos residentes en la República Argentina.

Sassen Koob, S.

1979 Economic Growth and Immigration in Venezuela. International Migration Review, Vol. XIII, N°3, New York.

Szekely, M.; Linares, J.

2018 Inmigración a Panamá ¿complemento o sustituto? Documento de trabajo del BID, N° IDB-WP-928.

Tadeu de Oliveira, A.; Da Frota Simaes, G.; Calvacanti, L.

2021 La inmigración venezolana en Brasil: perfil sociodemográfico e inserción en el mercado de trabajo formal, en Koechlin, J; Eguren, J; y Estrada, C, Inserción laboral de los migrantes venezolanos en Latinoamérica, Colección OBIMID, N°8.

Universidad Antonio Ruiz de Montoya; Konrad Adenauer - Stiftung e.v,

2021 Observatorio Iberoamericano sobre movilidad humana, migraciones y desarrollo, OBIMID, Lima, Perú.



Yuly Gorrín, empresaria venezolana de 46 años, desde 2018 vende arepas y dulces tradicionales venezolanos, en República Dominicana.

CAPÍTULO 15

ANEXOS

Metodología

La investigación que se ha desarrollado sobre la empleabilidad de personas migrantes venezolanas en nueve ciudades de América Latina y el Caribe es de tipo descriptivo y explicativo. Caracteriza la problemática objeto del trabajo desde una perspectiva cualitativa, procurando conocer las relaciones existentes entre las distintas variables consideradas y su interrelación a lo largo del tiempo.

Se pretendió también analizar la colaboración entre el sector privado y la sociedad civil para promover el empleo de las personas migrantes venezolanas y detectar la relevancia que ha tenido en el desarrollo de la empleabilidad de esta población.

El objetivo principal fue comprender el papel que el sector privado, el sector público y las ONGs pueden desempeñar para promover el empleo de los migrantes en la región, y cuál es su opinión acerca de la empleabilidad de personas

trabajadoras migrantes venezolanas, incluyendo las barreras, las oportunidades, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas. El estudio abarca los siguientes temas:

- Evaluación sobre el sector privado como empleador: incluye los desafíos y oportunidades que existen para el empleo de personas migrantes y refugiadas de Venezuela en el sector privado de la región; las limitaciones prácticas del sector privado en términos de reclutamiento de migrantes; las percepciones del sector privado de la fuerza laboral migrante venezolana; las buenas prácticas existentes de reclutamiento de migrantes del sector privado. También se incluyeron en la evaluación aspectos de género.
- Evaluación sobre el papel del sector público y la sociedad civil en la promoción del acceso de las personas migrantes a las oportunidades de empleo: incluye el papel del sector público y la sociedad civil en la divulgación de vacantes entre la población migrante, el fortalecimiento

de las habilidades de las personas migrantes, los procesos de certificación de habilidades, entre otros.

Sobre la base de los resultados de estas evaluaciones y estudios, se desarrollaron recomendaciones para fortalecer el papel del sector privado en la promoción del empleo para las personas migrantes de Venezuela, incluidos los específicos para las mujeres migrantes.

Para poder identificar la situación laboral y las buenas prácticas implementadas por el sector privado para promover la empleabilidad de personas migrantes venezolanas, este estudio indagó acerca de las percepciones de empresarios/as, emprendedores/as, ONGs y funcionarios/as de gobierno de las 9 nueve ciudades de América Latina y el Caribe.

Este documento da cuenta del trabajo de campo y el análisis realizado en las ciudades de Buenos Aires (Argentina), Lima (Perú), Medellín (Colombia), Montevideo (Uruguay), Panamá (Panamá), Quito (Ecuador), Porto Alegre (Brasil), Santiago de Chile (Chile) y Santo Domingo (República Dominicana), a partir de una serie de respuestas a las preguntas generadas hacia estos informantes claves sobre la realidad laboral de las personas migrantes venezolanas.

Se consultó:

- Sobre las personas migrantes dentro del cuerpo de trabajadores de las empresas;
- Los obstáculos a la incorporación de personas trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo;
- La evaluación que hacen sobre el aporte de las personas venezolanas en las empresas;
- La mirada sobre las trabajadoras venezolanas;
- Las perspectivas a futuro sobre la empleabilidad de las personas migrantes venezolanas;
- La integración;
- Los aportes para mejorar las actuales condiciones de empleabilidad de las personas migrantes venezolanas en la sociedad;
- Las áreas de las organizaciones proactivas en relación a la migración venezolana;
- Los ámbitos de relacionamiento con el sector público y privado a fin de favorecer las oportunidades laborales para las personas migrantes venezolanas;
- La percepción que se tiene de las ONGs;
- Que se debería fortalecer del trabajo interinstitucional

para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de las personas migrantes venezolanas;

- Cuál es la relación entre empleabilidad e integración de las personas migrantes venezolanas en la sociedad.

Las personas entrevistadas son referentes pertenecientes a empresas, cámaras o redes empresariales, organizaciones empresariales, etc., incluyendo especialmente aquellas con un vínculo con Venezuela. Se complementa con entrevistas a actores claves de sectores públicos (diferentes niveles e instituciones), ONGs, y organizaciones de migrantes de Venezuela.

En las 9 ciudades donde se realizó el estudio se entrevistaron en total a 119 empresarios/as, 10 representantes de cámaras empresariales, 37 representantes de ONGs y asociaciones de personas migrantes venezolanas y 16 funcionarios/as públicos/as locales y nacionales.

Las entrevistas, por las características y alcance del estudio, buscaron investigar los comportamientos institucionales propios de cada organización y de su relacionamiento con la sociedad en la que está inmersa. El foco estuvo puesto en los procesos de empleabilidad de migrantes de origen venezolano, atendiendo particularmente a sus dinámicas, sinergias y disrupciones.

Las entrevistas fueron en profundidad a partir de cuestionarios semiestructurados con explicitación de un contexto previo, desarrollo básico, objetivos a lograr y características del análisis requerido con posterioridad. El fundamento de la elección de entrevistas semiestructuradas se encuentra en la búsqueda de diferentes miradas, opiniones y destaque de experiencias en los procesos de empleabilidad.

Los objetivos principales de las entrevistas fueron: identificar actores empresariales e institucionales relevantes con perspectivas de liderar o participar en procesos sinérgicos, identificar buenas prácticas a fortalecer o replicar, identificar casos individuales de éxito con posibilidades de ser entrevistados e, incluso, construir historias de éxito, e identificación de principales obstáculos, malas experiencias o liderazgos negativos.

En definitiva, se trató de lograr un mapa dinámico de actores locales que sirviera como base para profundizar las prácticas más positivas, para concretar mejores asociaciones sinérgicas y para encontrar actores que, con apoyo, pudieran potenciar su participación. En este sentido, el estudio buscó obtener la percepción de las personas entrevistadas, poniendo el acento en la construcción de una narrativa positiva en el aporte de la migración y su relación con el sector privado de las sociedades receptoras, así como de narrativas con sesgos negativos en cuyo cambio deba trabajarse.

Perfil de las personas entrevistadas:

- Sector empresarial: agropecuario, industria, servicios, tecnología, salud.
- Administración pública: Estado, Municipio, etc. con participación empresarial/comercial, de gobierno nacional y/o local.
- ONG. Oficina nacional.
- Cargo o función del entrevistado: Especificar.

Elementos individuales y colectivos del análisis

1. Análisis comparativo de las respuestas remarcando coincidencias o discrepancias cualitativas.
2. Selección de frases que representen conceptos-fuerza de las entrevistas.
3. Principales obstáculos relevados con relación a la empleabilidad.
4. Descripción de procesos virtuosos de empleabilidad.
5. Casos de éxito empresariales, institucionales y personales relacionados con la empleabilidad.
6. Análisis cualitativo de la conformación y funcionamiento de redes locales.
7. Lecciones aprendidas: positivas y negativas.
8. Principales impactos cualitativos de la empleabilidad de la migración venezolana.
9. Pasado, presente y futuro de los procesos de empleabilidad. Líneas de acción, correcciones, profundizaciones, apoyos, replicabilidad.

Cuestionarios

Cuestionario para empresarios/as

1. ¿Hay migrantes dentro de su cuerpo de trabajadores/as?
Tipo de trabajo (empresarial, gerencial, especializado, no especializado).
2. ¿Cómo llegaron al puesto?
Llamado general, intermediación activa, política empresarial activa. En los dos últimos casos, especificar quién y cómo.
3. ¿Ha identificado obstáculos a la incorporación de trabajadores/as venezolanos/as al mercado de trabajo?
4. ¿Cómo evalúa el aporte de personas trabajadoras venezolanas a su organización?
¿Hay aspectos negativos de esas participaciones?

5. ¿Cómo se han dado los procesos precedentes en su sector empresarial?
6. ¿Cómo llegaron las mujeres trabajadoras venezolanas al puesto?
7. ¿Ha identificado obstáculos en la incorporación de mujeres trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo?
8. ¿Cómo evalúa el aporte de las mujeres trabajadoras venezolanas a su organización?
9. ¿Cómo se han dado los procesos precedentes de mujeres trabajadoras en su sector empresarial?
10. ¿Qué perspectivas de futuro hay en relación a la empleabilidad de personas venezolanas?
¿Los obstáculos se acrecentarán o reducirán? ¿Los incentivos se acrecentarán o reducirán?
11. ¿Piensa que las personas venezolanas “están de paso” o se integrarán a la sociedad? ¿Es positivo que se integren?
12. Si tuviera que señalar un único aporte a mejorar las actuales condiciones de empleabilidad de migrantes de origen venezolano en su sociedad: ¿Cuál sería?
13. ¿Hay áreas de su organización que hayan sido proactivas en relación a la migración venezolana?
14. ¿Hay ámbitos de relacionamiento con el sector público con el objetivo de favorecer las oportunidades de migrantes de Venezuela?
¿Con el sector privado (redes, cámaras empresariales, vínculos informales, etc.)?
¿Cómo visualiza el papel de las ONG?
15. ¿Hay organizaciones de migrantes de Venezuela que actúen por sí mismas o en ámbitos de participación con multiplicidad de actores?
16. ¿Hay alguna empresa privada, ONG, institución pública o buena práctica que merezca ser señalada por su trabajo, liderazgo o ejecución en la promoción, consecución e inserción de personas venezolanas en el empleo?
17. ¿En qué área debería fortalecerse el trabajo interinstitucional para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes de Venezuela?
18. ¿Qué relación hay entre la empleabilidad y la integración de migrantes a la sociedad?
19. ¿Quisiera agregar alguna otra cosa?

Cuestionario para funcionarios/as públicos/as

1. ¿Ha identificado obstáculos a la incorporación de trabajadores de Venezuela al mercado de trabajo?

En la sociedad en general
 En lo legal o regulatorio.
 En su calificación inicial.
 En la certificación de sus habilidades.
 En la intermediación o promoción laboral.
 En lo cultural o idiomático.

2. ¿Ha identificado obstáculos en la incorporación de mujeres trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo?

3. ¿Qué perspectivas de futuro hay en relación a la empleabilidad de migrantes de origen venezolano?

¿Los obstáculos se acrecentarán o reducirán?
 ¿Los incentivos se acrecentarán o reducirán?

4. ¿Piensa que las personas venezolanas están de paso o se integrarán a la sociedad? ¿Es positivo que se integren?

5. Si tuviera que señalar un único aporte a mejorar las actuales condiciones de empleabilidad de migrantes de origen venezolano en su sociedad: ¿Cuál sería?

6. ¿Hay ámbitos de relacionamiento con el sector público con el objetivo de favorecer las oportunidades de migrantes de Venezuela?

¿Con el sector privado (redes, cámaras empresariales, vínculos informales, etc.)?

¿Cómo visualiza el papel de las ONG?

¿Hay ámbitos de coordinación con multiplicidad de actores de todos esos sectores (empresas, ONGs, gobiernos locales, provinciales o nacionales, etc.)?

7. ¿Hay organizaciones de personas migrantes venezolanas que actúen por sí mismas o en ámbitos de participación con multiplicidad de actores?

En lo social.
 En lo empresarial.

8. ¿Hay alguna empresa privada, ONG, institución pública o buena práctica que merezca ser señalada por su trabajo, liderazgo o ejecución en la promoción, consecución e inserción de personas venezolanas en el empleo?

¿Por qué considera exitoso ese ejemplo? ¿Cómo piensa se puede profundizar o replicar? (Puede incluir la propia organización. Se puede mencionar voluntariamente el nombre).

9. ¿En qué área debería fortalecerse el trabajo interinstitucional para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes de origen venezolano?

Orientación e información.
 Capacitación.
 Certificación de habilidades.
 Intermediación laboral.
 Mitigación de la discriminación.

10. ¿Conoce y puede mencionar, algún caso exitoso de empleo que involucre a una persona migrante venezolana?

11. ¿Qué relación hay entre la empleabilidad y la integración de migrantes a la sociedad?

¿El empleo garantiza la integración o es un aporte sustantivo pero que no asegura la plena incorporación a la sociedad local?

¿Tiene presentes casos en uno u otro sentido?

12. ¿Quisiera agregar algo más?

Cuestionario para representantes de la comunidad y ONGs

1. ¿Ha identificado obstáculos a la incorporación de personas trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo?

En la sociedad en general
 En lo legal o regulatorio.
 En su calificación inicial.
 En la certificación de sus habilidades.
 En la intermediación o promoción laboral.
 En lo cultural o idiomático.

2. ¿Ha identificado obstáculos en la incorporación de mujeres trabajadoras venezolanas al mercado de trabajo?

3. ¿Qué perspectivas de futuro hay en relación a la empleabilidad de personas venezolanas?

¿Los obstáculos se acrecentarán o reducirán?
 ¿Los incentivos se acrecentarán o reducirán?

4. ¿Piensa que las personas venezolanas “están de paso” o se integrarán a la sociedad?

¿Es positivo que se integren?

5. Si tuviera que señalar un único aporte a mejorar las actuales condiciones de empleabilidad de personas migrantes venezolanas en su sociedad: ¿Cuál sería?
6. ¿Hay áreas de su organización que hayan sido proactivas en relación al tema de la migración venezolana?
- ¿En qué áreas?
- Empleo.
Capacitación.
Responsabilidad Social Empresarial.
Ayuda Humanitaria.
7. ¿Hay ámbitos de relacionamiento con el sector público con el objetivo de favorecer las oportunidades de migrantes de origen venezolano? ¿Con el sector privado (redes, cámaras empresariales, vínculos informales, etc.)?
- ¿Cómo visualiza el papel de las ONG?
- ¿Hay ámbitos de coordinación con multiplicidad de actores de todos esos sectores (empresas, ONGs, gobiernos locales, provinciales o nacionales, etc.)?
8. ¿Hay organizaciones de migrantes de Venezuela que actúen por sí mismas o en ámbitos de participación con multiplicidad de actores?
- En lo social.
En lo empresarial.
9. ¿Hay alguna empresa privada, ONG, institución pública o buena práctica que merezca ser señalada por su trabajo, liderazgo o ejecución en la promoción, consecución e inserción de personas venezolanas en el empleo?
- ¿Por qué considera exitoso ese ejemplo? ¿Cómo piensa se puede profundizar o replicar? (Puede incluir la propia organización. Se puede mencionar voluntariamente el nombre).
10. ¿En qué área debería fortalecerse el trabajo interinstitucional para mejorar las condiciones futuras de empleabilidad de migrantes de origen venezolano?
- Orientación e información.
Capacitación.
Certificación de habilidades.
Intermediación laboral.
Mitigación de la discriminación.
11. ¿Conoce, y puede mencionar, algún caso exitoso de empleo que involucre a una persona migrante venezolana?
12. ¿Qué relación hay entre la empleabilidad y la integración de migrantes a la sociedad?
- ¿El empleo garantiza la integración o es un aporte sustantivo pero que no asegura la plena incorporación a la sociedad local?
13. ¿Quisiera agregar algo más?

Personas entrevistadas por ciudad

BUENOS AIRES - ARGENTINA

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Geraldo Andrade	CARACAS BAR	Propietario	Empresa de Gastronomía	Empresa
Gerardo Sonzoli	CAMPANA DIGITAL	Propietario	Empresa de Tecnología	Empresa
Alberto Mario Clemente	HELADOS FREEPORT	Propietario	Empresa Alimenticia	Empresa
Verónica Mieres	QUADIUM	Gerente de Recursos Humanos	Empresa de Tecnología	Empresa
Julio Cordero	TECHINT	Gerente Legal Laboral	Empresa de Ingeniería y Construcción	Empresa
Carlos Quiñones	OPENDEU	Gerente de Búsqueda y Selección	Empresa de Tecnología	Empresa
Soledad Flores	TECNO SOFTWARE	Gerente Recursos Humanos	Empresa de Tecnología	Empresa
Rubén Dragun	RUHRPUMPEN	Presidente	Empresa de Servicios	Empresa
Luis Rodríguez	EL TOVAREÑO	Propietario	Empresa de Gastronomía	Empresa
Ezequiel Simer y Miguel Peña	GARANTÍA YA	Coordinador General y Jefe de recursos Humanos	Empresa de Servicios	Empresa
Darío Cordenons	TECNO IMAGEN S.A	Presidente	Empresa de Tecnología	Empresa
Néstor Briceño	TEQUEPOPS	Propietario	Empresa Alimenticia	Empresa
Pablo Dragun	CÁMARA INDUSTRIAL ARGENTINA	Economista Especializado en Temas Industriales	UIA	Cámaras
Vincenzo Pensa Teran	FEDERACIÓN ARGENTINA DE COLECTIVIDADES	Vicepresidente		ONGs
Gloria Hernández	ASOCIACIÓN DE VENEZOLANOS EN ARGENTINA	Presidente		ONGs
Lormys Rojas	LAZOS DE LIBERTAD	Presidenta		ONGs
Liliana Larrarte	NOBLEZA OBLIGA	Cofundadora		ONGs
Alexander Galvis	ALIANZA POR VENEZUELA	Presidente		ONGs
Alejandra Carbajal	COMUNIDAD VENEZOLANA EN ARGENTINA	Referente		ONGs
Gerardo Corres/Marisol Rodríguez	DIRECCIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN	Director/Jefa de Departamento	Ministerio de Trabajo Argentina	Funcionario

BUENOS AIRES - ARGENTINA

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Gladys Baer	MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN	Funcionaria	Ministerio de Trabajo Argentina	Funcionaria
Claudia Testa y Sergio Escapini	DIRECCION GENERAL DE EMPLEO CABA/DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES	Director/Directora	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Funcionaria Funcionario

LIMA - PERÚ

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Roman Pizzolante	UnoCredito - CAVENPE	CEO	Empresa	Financiero
Doris Perla	Equilibrium CenDE	Directora de Comunicaciones	Empresa	Investigación
Edgar Rivas	Empresario	Finance & Administration Manager	Empresa	Financiera
Pablo Senmache y Oleive García	PeruVen	Director de Operaciones y Gerencia Administrativa	Empresa	Logística y Courier
Rotjer Jesús y Luis Carlos Muriel	Muriel Fast	Gerente General y Chef	Empresa	Restaurante
Julimar Urrea	Juli Studio	Gerenta General	Empresa	Belleza
Adriana Calvo	CODRISE SAC	Analista de atracción de Talentos	Empresa	Producción de Metal
Marisol Rivera	ROCK DRILL	Coordinadora de Gestión de Personas	Empresa	Contratista minera
Jair Pareja	DYPSA S.A. CONTRATISTAS GENERALES	Gerente Técnico	Empresa	Construcción de edificios
Katherine Arellano	Servicios genera saturno S.A.C.	Coordinadora de Recursos Humanos	Empresa	Servicios de transporte de carga
Gonzalo	CAVENPE	Director de CAVENPE	Cámara	Empresarios
Jesús Vía	Independiente	Especialista en Desarrollo Económico, inclusión social y empleabilidad	ONGs	ONGs
María Nela Herrera	Ocasiven	Presidenta de Ocasiven	ONGs	ONGs
Michelle Solari	HIAS	Coordinador Nacional de Inclusión Económica, Empleabilidad y Red de Empresas	ONGs	ONGs

LIMA - PERÚ

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Brigitte Yturizaga	Cedro	Especialista de inserción laboral	ONGs	ONGs
Oscar Pérez	Unión Venezolana	Presidente de UVP	ONGs	ONGs
Claudia Hospina	Municipalidad de Lima	Jefa del departamento de Mypes y emprendimientos	Funcionaria	Municipalidad
Massiel Pérez	Municipalidad de Lima	Encargada del Área Promoción del empleo	Funcionaria	Municipalidad
Diana Ángeles Santander	MTPE	Directora de Seguridad Social y Migración laboral	Funcionaria	Ministerios
Mauricio Dulanto	MTPE	Director de Seguridad Social y Migración laboral (especialista en migración laboral)	Funcionario	Ministerios

CIUDAD DE MEDELLIN, COLOMBIA

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Ana Milena García	PEARLS	Analista de recursos humanos	Sector privado	Tecnología
Daniela Ortiz	CASTIA	Gerente de recursos humanos	Sector privado	Bienes raíces
Ana Cristina Lince y Catalina Mejía	CRYSTAL	Gerente corporativa y área de gestión humana	Sector privado	Manufactura/moda
Ginath Ortiz	SOY MUJER	Directora ONG	ONG	
Ana Isabel Mesa	GRUPO ÉXITO	Analista senior de diversidad e inclusión	Sector privado	Retail
Helizahira Cohen	USAID	Líder de proyectos	ONG	
Ignacio Restrepo	COMPANY CREATIVA	Director	Sector privado	Publicidad
Juan Felipe	CARIBE AFIRMATIVO	Psicólogo/ director de proyectos	ONG	
Juan Fernando Osorio	GRUPO BIOS	Director de relaciones laborales	Sector privado	Agropecuario
Julia González	ATENTA	Desarrolladora de tecnologías	Sector privado	Tecnología
Magda Munévar	CENTRAL DE MANGUERA	Líder de gestión humana	Sector privado	Actividades financieras
Marlín Baena	VALLES DESHIDRATADOS	Fundadora	Sector privado	Alimentos

CIUDAD DE MEDELLIN, COLOMBIA

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Martín Vásquez	TULS	Asesor legal	Sector privado	Ferretero
Rocío Bedoya	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	Profesora	Sector privado	Educación
Claribel Montiel	ROCKETFY	Líder de gestión humana	Sector privado	Tecnología
Luz Marina Velásquez y Marysol Salazar	GRUPO SURA	Vicepresidente talento humano y directora de relaciones laborales	Sector privado	Actividades financieras y mercado de capitales
Valentina González	MEDELLÍN CÓMO VAMOS	Equipo Medellín	Sector privado	Calidad de vida

MONTEVIDEO - URUGUAY

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Manuel García Maestracci	DIARIL S.A	Ventas	Empresa	Importadora de electrodomésticos
Gonzalo López	GONZALO LÓPEZ	Propietario empresa de Taxis	Empresa	Medio de Transporte Privado
Soria y Tujulian	ENRIQUE SORIA	Propietario empresa de Taxis	Empresa	Medio de Transporte Privado
Irvenal Rigual	MARACAPANA	Propietario empresa alimenticia	Empresa	Empresa Gastronomía
José Luis Angulo	THE POPUS COOK	Chef Ejecutivo	Empresa	Empresa Gastronomía
Estefano Ramírez	EDEPOPS PEDIDOS YA	Gerente	Empresa	Empresa de Servicios
Diego Melazzi	FICUS CAPITAL	Director	Empresa	Empresa Energías Renovables
Gileri Ligenis	EMPRESA TEQUEÑO LA RAMBLA	Propietaria	Empresa	Empresa Gastronomía
Roberto Acosta	EMPRESA FARMASHOP	Director de Recursos Humanos	Empresa	Empresa farmacéutica
Steven Ladera	EMPRESA REMEXTIVEN	Propietario	Empresa	Empresa de encomiendas y asistencia para viajeros
Diego Martino	EMPRESA EN EL MAR LIMITADA	Propietario	Empresa	Empresa de ferretería

MONTEVIDEO - URUGUAY

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Fernando Pérez Galli y Rosario Díaz	SUPERMERCADO DISCO	Gerente de Recursos Humanos y Encargada de Reclutamiento, selección y capacitación	Empresa	Establecimiento comercial
Roberto Sosa	CONSULTORA SPA FERRER	Consultor	Empresa	Empresa consultora de Riesgo, Finanzas, auditoría y análisis de datos
Sandra Rodríguez	EMPRESA ESTACIÓN PAULLIER	Propietaria	Empresa	Empresa Gastronomía
Juan Mailhos	CÁMARA DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY	Gerente Jurídico	Cámaras	CCySU
Juan Mailhos	CÁMARA DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY	Gerente Jurídico	Cámaras	CCySU
Vanesa Sarmiento	MANOS VENEGUAYAS	Presidenta	ONGs	ONGs
Mariela Pérez	COOPERATIVA CONSTRUYENDO PUENTES DIGNOS	Directora	ONGs	
Yanitze Gutiérrez	ASOCIACIÓN CIVIL URUVENE	Presidenta	ONGs	
Daniel Pérez	ESTADO	Director	Funcionario	Dirección Nacional de Empleo
Cecilia Lacaño	ORGANISMO INTERNACIONAL	Referente proyectos de empleabilidad	Funcionaria	OIM
Carlos Varela y Pablo Balea	INTENDENCIA DE MONTEVIDEO	Director	Funcionario	Dirección de la Promoción Económica y Unidad de Desarrollo Local
Manuel García Maestracci	DIARIL S. A.	Ventas	Empresa	Importadora de electrodomésticos

CIUDAD DE PANAMÁ - PANAMÁ

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Jeanelié Briceño	CEPAVEN	Directora Ejecutiva	Cámara empresarial	ONG
Orlando Soto	STWARD CORP	Propietario	Servicios	Empresa
Winston Uzcátegui	VALOR HUMANO	Propietario	Servicios	Empresa
Gustavo Manrique	ESTRATEGICO	Propietario	Servicios consultoría	Empresa

CIUDAD DE PANAMÁ - PANAMÁ

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Humberto Papaterra	GRUPO STIZZOLI	CEO	Gastronomía	Empresa
Daniel Núñez	CHIVITA	Propietario	Gastronomía	Empresa
Emilio Núñez	CLÍNICA VISIÓN	Propietario	Salud	Empresa
Jesús Paparoni	PANAMÁ EBAY	Administrador	Construcción	Empresa
Magda Echeverría	PANAPARK FREE ZONE	CEO	Servicios	Empresa
Marion Cruz	ARTECRUZ	CEO	Arte	Empresa
Patricia González	CLÍNICA TERAPÉUTICA	Propietaria	Salud	Empresa
Rafael Piscitelli	AMOR PERFECTO-LÚCUMA	Propietario	Comercio	Empresa
Claudia Escobar	MANPOWER	Gerenta	Servicios	Empresa
Walter Sizemore	CONEP	Asesor	Cámara empresarial	ONG
Ana Salaverría	ACTIVADOS PANAMÁ	Directora Programas		ONG
María Elena Véliz	SIN FRONTERAS	Fundadora		ONG
Judy Meana	ALCALDÍA DE PANAMÁ	Vicealcaldesa		Gobierno Local

PORTO ALEGRE - BRASIL

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Vanessa Leidemeier	BR Laser	Analista de Gestión de Personas	Empresa	Metalúrgico
Indiara Rodríguez	Santa Casa de Misericórdia	Gestión de Personas	Empresa	Salud/Hospital
Fernanda Lima	ProcellCorp	Recursos Humanos	Empresa	Energía
Aline Mocellin	Comil	Analista de Desarrollo y Recursos Humanos	Empresa	Automóvil
Andressa Cadaval	Hospital Moinhos de Vento	Analista de Reclutamiento y selección	Empresa	Salud/Hospital

PORTO ALEGRE - BRASIL

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Leandro Rodríguez	Builders Masters Platforms	Jefe de Reclutamiento	Empresa	Construcción civil
Thayna Morais	Me Salva	Gerente de Personas	Empresa	Educación
Leila López	CTA S/A	Directora de Sustentabilidade y Recursos Humanos	Empresa	Tabacalera
Vanesa Konrad	Refrimate	Gerente de Recursos Humanos	Empresa	Refrigeración
Alexandra Watte	Tabacos Marasca	Gerente de Recursos Humanos	Empresa	Tabacalera
Carisa	Engenhosul	Gerente de Recursos Humanos	Empresa	Construcción civil
Dyeini	VHM Vidros	Gerente de Recursos Humanos	Empresa	Vidrios
Elizabeth Carvalho	Fecomércio	Núcleo de Recursos Humanos	Cámaras	Comercio
Tânia Fritoli	ADRA	Gerente de Proyectos	ONGs	
Cleber Santos	Centro de Atendimento a Migrantes	Empleabilidad y renta	ONGs	
Héctor López	Cruz Vermelha	Protección	ONGs	
Leonardo Braga	CIBAI-Migrações	Empleabilidad	ONGs	
Lucas Nascimento	SJMR	Director	ONGs	
Juliano Florzack	Estado	Sociólogo de la FGTAS	Funcionario	Fundação Gaucha do Trabalho e Ação Social
Bibiana Waquil Campana	Estado	Referencia Técnica para Migración, Refugio y Trabajos Análogos a la Esclavitud	Funcionario	Secretaria de Justiça del Rio Grande do Sur

QUITO - ECUADOR

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Alexandra Maldonado	REINAS PEPIADAS	Directora	ONG	
Carolina Brito	IMPAQTO	Directora coworking	Sector privado	Formación profesional y coaching

QUITO - ECUADOR

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
César Chérrez	ACNUR	Oficial asistente de servicios de protección comunitaria	Organismo Internacional	
Daniela Navas	ACNUR	Oficial de medios de vida	Organismo Internacional	
Diego Calderón	TELFÓNICA	Vicepresidente Ecuador	Sector privado	Telecomunicaciones
Diego Vaca	DESARROLLO SOSTENIBLE	Cofundador	Sector privado	Agropecuario
Felipe Toledo	FUNDACIÓN AVINA	Responsable país	ONG	
Franco Oliva	VIA PARTENONE	Fundador	Sector privado	Restaurantes
Gustavo Isava	MIGRANTE UNIVERSAL	Director y asesor legal	ONG	
Juan Dumas	INDEPENDIENTE	Director proyectos energía renovable e impacto ambiental	Sector privado	Sector eléctrico y energías renovables
Juan Felipe Rivas	PATALETA	Fundador	Sector privado	Restaurantes
Leonor Ferreira	ANDERSON	Asesora legal	Sector privado	Construcción
María Eulalia Pozo	MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE	Pensionada	Gobierno	Calidad ambiental
María Inés Vintimilla	CONSEJO NACIONAL ELECTORAL	Directora de participación política	Gobierno	Nacional
Miriam Pico	WORLD VISION	Evaluación de proyectos	ONG	
Robert Tigrera	LLUVIA DE ARCOIRIS	Director	ONG	
Yasmina Heras	PERIODISTAS VEC	Directora	ONG	

SANTO DOMINGO - REPÚBLICA DOMINICANA

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Luis Meneses	CADOVEN	Presidente	Cámara Empresarial	ONG
Isaac García	CÁMARA TIC	Director	Cámara Empresarial	ONG
Darwin Castillo	SINETICS	Propietario	Tecnología	Empresa

SANTO DOMINGO - REPÚBLICA DOMINICANA

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
José Gómez	FUNDACIÓN MIGRANTES VENEZOLANOS	Fundador		ONG
Pedro Rodríguez	COPARDOM	Vicepresidente	Cámara Empresarial	ONG
Alejandra Hiraldo	COPARDOM	Gerente Legal	Cámara Empresarial	ONG
Larissa Santana	EGE HAINA	Gerente RH	Energía	Empresa
Karina Guaba	GRUPO PUNTA CANA	Directora RH	Turismo	Empresa
Florangel Suero	GRUPO UNIVERSAL	Directora RH	Seguros	Empresa
Helen Burke	BARRICK	Directora RH	Minería	Empresa
Laureen Sánchez	LANTICA MEDIA	Directora RH	Producción Audiovisual	Empresa
Elías Muñoz	INSTITUTO FORMACIÓN AUDIOVISUAL	Director	Producción Audiovisual	Empresa
Alejandro Milian	GRUPO VENEZOLANO	Propietario	Ind. Alimentos	Empresa
José Luis Falcón	ESCUELA EUROPEA DE GERENCIA	Propietario	Educación	Empresa
Catherine De Freitas	PLATAFORMA SEGUROS	Propietaria	Seguros	Empresa
Gilda Vázquez	ALTICE DOMINICANA	Directora RH	Comunicación	Empresa

SANTIAGO DE CHILE

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Luis Amaya	LIPIGAS CHILE	Jefatura Lipigas	Servicios básicos	Privado
Carlos Álvarez	EMPRESARIO	Empresario independiente	Construcción	Privado
Luis Hasbun	HECAGLOBAL	Jefe de operaciones	Salud	Privado
Carlos Silva	TATTERSALL MAQUINARIAS	Jefe de servicio rental	Industria	Privado
Jorge León	NATURA CHILE	Analista de desarrollo organizacional	Belleza	Privado

SANTIAGO DE CHILE

Nombre y apellido	Lugar de trabajo	Cargo	Tipo de trabajo	Sector
Pamela Jamarne	DELOITTE	Abogada - Líder Rel. Lab. y Diversidad, Equidad & Inclusión - Culture & People.	Servicios	Privado
Mirtha Patricia Padrón	TELEPERFORMANCE CHILE	Asistente de gerencia y Jefa de supervisores	Servicios de Call center	Privado
Víctor Cubero	BASF	Coordinador de almacenamiento y distribución	Industria	Privado
Carla Pennacchiotti	CLARO CHILE	Jefe de Proyecto	Servicios telefónicos	Privado
Camila Fuentealba	CLINICA ELEMENTS	Jefa Telemarketing	Salud	Privado
Catalina Jara	INDEPENDIENTE	Jefa capital humano	Servicio de cuidado especializado	Privado
Fredy Tapia	PORTILLOS	Jefe de servicios	Automotora	Privado
Álvaro Urbina	AUTOPISTA VESPUCIO ORIENTE	Gerente comercial y de tecnología	Servicio de Autopista	Privado
Marcos Maturana	RED DE RESTAURANTES	Jefe de 3 restaurantes	Restaurantes	Privado
Verónica Lima	EMPRESARIO	Directora ejecutiva privada independiente	Cámara	
Pablo Bobic	CONFEDERACION DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO (CPC)	Gerente legal de la CPC	Industria	



www.respuestavenezolanos.iom.int

 /OIM_RRMV

 /oimrrmv

 youtube.com