

ESTUDIO SOBRE EMPLEABILIDAD

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

RESÚMEN EJECUTIVO



© OIM / Gema CORTÉS



Migrantes venezolanos haciendo fila en Pacaraima, ciudad fronteriza en el norte de Brasil.

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.

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 línea con esto, 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

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



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. 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.

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.

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.

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 interinstitucionales 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 requerida.
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 trabajo.
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.
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.



www.respuestavenezolanos.iom.int

