

La incorporación laboral de mujeres migrantes venezolanas en la ciudad de
Pereira. Proceso y tipologías.

Diana Marcela Gómez Mena
Licenciada en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario

Universidad Tecnológica de Pereira
Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Migraciones Internacionales
Pereira, 2020

La incorporación laboral de mujeres migrantes venezolanas en el centro de la ciudad de
Pereira. Proceso y tipologías.

Diana Marcela Gómez Mena
Licenciada en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario

Directora:
Cecilia Luca Escobar Vekeman
Antropóloga y Doctora en ciencias políticas y sociales

Universidad Tecnológica de Pereira
Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Migraciones Internacionales

Pereira, 2020

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Jurado

Agradecimientos

Agradezco a mis ancestros por darme la fuerza y espíritu para culminar este proceso.

A mis ángeles Ana Mosquera y Mamerto Mena por iluminar y guiar mis pasos.

A mi padre José de los Santos Gómez Rodríguez por su apoyo moral y emocional en todos mis momentos.

A mis hermanos, mis .mejores energías y decirles que la educación superior es el pilar de seres pensantes.

A los profesores de la maestría por sus conocimientos y a las mujeres venezolanas residentes en la ciudad de Pereira por su apoyo.

UBUNTU

Tabla de Contenido

Agradecimientos	iv
Lista de Tablas	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. El problema de estudio.....	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Delimitación del problema de estudio	16
1.3 Justificación	19
1.4 Objetivos.....	21
2. Marcos de referencia.....	22
2.1 Antecedentes	22
2.2 Marco contextual	26
2.3 Marco geográfico	26
2.4 Marco conceptual.....	28
2.5 Marco teórico	43
2.5.1 El enfoque transnacional de las migraciones	43
2.5.2 Mujeres jóvenes migrantes	43
2.5.3 El enfoque de la migración invisible de las mujeres	44
3. Metodología	47
3.1 Enfoque de la investigación	47
3.2 Metodología asumida	49

3.3 Tipo de estudio	50
3.4 Instrumentos de recolección de información.....	51
3.5 Etapas de la investigación	52
3.6 Categorías de análisis	52
4. Resultados y análisis	58
4.1 Resultados de la encuesta	58
4.2 Resultados de la entrevista	89
6. Conclusiones y recomendaciones	94
6.1 Conclusiones.....	94
6.2 Recomendaciones	96
Referencias.....	97
Anexo 1. Encuesta a mujeres migrantes venezolanas.....	101
Anexo 2. Entrevista a mujeres migrantes venezolanas.....	106
Anexo 3. Matriz de categorías	107
Anexo 4. Consentimiento Informado.....	112

Lista de Tablas

Gráfico 1. Resumen del procesamiento de datos de las participantes	58
Gráfico 2. Carga familiar de las mujeres migrantes participantes	59
Gráfico 3. Estado civil o situación conyugal	60
Gráfico 4. Nivel educativo alcanzado en Venezuela	62
Gráfico 5. Nivel educativo alcanzado en Venezuela	63
Gráfico 6. Mujeres que interrumpieron algún curso o estudios para venirse a Colombia..	63
Gráfico 7. Empleabilidad antes de migrar a Colombia.....	64
Gráfico 8. Profesiones u oficios de las mujeres migrantes en Venezuela	65
Gráfico 9. Situación laboral de las mujeres migrantes en Venezuela.....	66
Gráfico 10. Ingresos mensuales promedio de las mujeres migrantes en Venezuela	66
Gráfico 11. Estrato socioeconómico de las mujeres migrantes en Venezuela.....	67
Gráfico 12. Experiencia laboral de las mujeres migrantes en Venezuela.....	67
Gráfico 13. Ocupación o última experiencia de trabajo en Venezuela.....	68
Gráfico 14. Motivo principal para venir a Colombia.....	70
Gráfico 15. Medio por el cuál ingresaron a Colombia.....	71
Gráfico 16. Tiempo de permanencia en la ciudad de Pereira	72
Gráfico 17. Situación migratoria actual en el país	72
Gráfico 18. Facilidad para conseguir trabajo en Pereira por ser mujer	73
Gráfico 19. Medios utilizados para conseguir su trabajo actual	74
Gráfico 20. Uso del Servicio Público de Empleo (SPE) o agencias de colocación para su contratación actual	75
Gráfico 21. Entidades por las cuales consiguieron su empleo actual	76
Gráfico 22. Contratación actual para ocupación de puesto vacante	76

Gráfico 23. Principales barreras para conseguir empleo, excepto documentación legal.....	77
Gráfico 24. Necesidad de capacitación SENA u otra para su vinculación laboral actual ...	78
Gráfico 25. Necesidad de activar el PEF para formalizar su vinculación laboral actual...	78
Gráfico 26. Necesidad de inscripción en registros para extranjeros	79
Gráfico 27. Cursos realizados para certificarse laboralmente en Colombia en algún oficio	79
Gráfico 28. Ocupaciones en las empresas donde se encuentran vinculadas actualmente ...	80
Gráfico 29. Relación de su actividad laboral actual con su profesión	81
Gráfico 30. Relación de su actividad laboral actual con su último trabajo en Venezuela...	81
Gráfico 31. Tipos de contratación de las mujeres migrantes en empresas de Pereira	81
Gráfico 32. Jornadas de trabajo de las mujeres migrantes en las empresas de Pereira.....	82
Gráfico 33. Tiempo trabajando en las empresas de Pereira.....	82
Gráfico 34. Capacitación recibida en su actual puesto de trabajo	83
Gráfico 35. Ambiente de trabajo donde están vinculadas las mujeres migrantes.....	84
Gráfico 36. Oportunidades para ascender en la empresa	85
Gráfico 37. Acogida en la empresa.....	85
Gráfico 38. Comportamiento de los jefes en empresas.....	86
Gráfico 39. Comportamiento de los compañeros de trabajo con las mujeres venezolanas .	86
Gráfico 40. Intención a cambiarse de trabajo	87
Gráfico 41. Tipo de trabajo o empresa u oficio donde les gustaría trabajar	87
Gráfico 42. Ingreso mensual actual	88
Gráfico 43. Servicios de salud y seguridad social en la empresa	88
Gráfico 44. Acceso a servicios de salud y seguridad social	89
Gráfico 45. Distribución de la carga horaria de trabajo en 10 mujeres entrevistadas	91
Gráfico 46. Tipo de trabajo o empresa donde prefieren trabajar las mujeres entrevistadas	92

Resumen

Se aborda la situación de la mujer venezolana que emigró de su país y se radicó en Pereira e en búsqueda de subsistencia económica y mejores condiciones de vida. Razón por la cual se han vinculado laboralmente en empresas de la ciudad. Se analizan los factores de empleabilidad que mayor incidencia tuvieron en su contratación y las condiciones en las cuales fueron vinculadas actualmente. La caracterización de un grupo de mujeres migrantes en el rango de 18 a 60 años de edad permitió conocer su situación migratoria, su perfil profesional, oportunidades de empleo y su expectativa de desarrollo profesional y crecimiento personal. Con un enfoque metodológico cualitativo se describe la vinculación laboral de estas mujeres migrantes venezolanas a través de una muestra intencional conformada por 27 mujeres, mediante entrevistas y encuestas. Los resultados obtenidos reflejan una diversidad de perfiles profesionales, experiencias laborales previas en su país y las diferentes ocupaciones en las cuales se encuentran trabajando actualmente. Con el apoyo de dos organizaciones que agrupan a migrantes venezolanos se hizo posible el levantamiento de la información.

Palabras clave: mujeres migrantes, vinculación laboral, perfil profesional, empleabilidad, migración venezolana.

Abstract

The situation of Venezuelan women who emigrated from their country and settled in Pereira in search of economic subsistence and better living conditions is addressed. Reason for which they have been linked to work in companies in the city. The employability factors that had the greatest impact on their hiring and the conditions under which they were currently linked are analyzed. The characterization of a group of migrant women in the range of 18 to 60 years of age allowed to know their migratory situation, their professional profile, employment opportunities and their expectations of professional development and personal growth. Using a qualitative methodological approach, the employment relationship of these Venezuelan migrant women is described through an intentional sample of 27 women, through interviews and surveys. The results obtained reflect a diversity of professional profiles, previous work experiences in their country and the different occupations in which they are currently working. With the support of two organizations that group Venezuelan migrants, it was possible to collect the information.

Keywords: Migrant women, employment relationship, professional profile, employability, Venezuelan migration.

1. El problema de estudio

1.1 Planteamiento del problema

Por sus dimensiones e impactos regionales la actual diáspora venezolana es la primera en su historia y representa un fenómeno sociodemográfico sin precedentes con consecuencias visibles en las relaciones colombo-venezolanas. El origen de este flujo migratorio masivo se registró a partir de 2014 debido a una fuerte agudización de la crisis política y económica en el vecino país; la cual persiste sin aparente solución y con tendencia a profundizarse.

Diariamente, distintos medios de comunicación nacional e internacional documentan la situación migratoria en el eje fronterizo; reportando el flujo migratorio permanente hacia territorio colombiano, constatando así la persistencia de la crisis desde el propio testimonio de los migrantes venezolanos.

Increíblemente, el país más próspero de América Latina y El Caribe desde mediados de los años 30 hasta bien entrada la década de los años 70 que entre 1953 y 1957 llegó a ser el cuarto más rico del mundo por encima de Japón y doce veces más rico que China, hoy día esté sumergido en una profunda y compleja crisis política acompañada de un deterioro social nunca antes visto en la sociedad venezolana.

Además, afectando las relaciones diplomáticas y comerciales en la región. El impacto negativo en la balanza comercial binacional se percibe como una consecuencia visible de la crisis venezolana. A ello agréguese las manifestaciones de xenofobia como fenómeno sociocultural que ha acompañado al éxodo de venezolanos.

Entre otras razones por su entrada masiva, irregular, intempestiva y desordenada en los países receptores. La acogida inicial fue abierta y flexible en cuanto a la vinculación laboral de migrantes venezolanos por razones humanitarias y de solidaridad; motivo por el

cual se vio impactado el mercado de trabajo en los países receptores con consecuencias negativas socialmente relevantes para los habitantes locales como por ejemplo la tasa de desempleo y la sustitución de mano de obra con fines de explotación laboral aprovechando la vulnerabilidad de los migrantes venezolanos.

La razón principal atribuible a esa diáspora está relacionada directamente con los síntomas de crisis humanitaria que comenzó a evidenciar el vecino país y que aún persiste; incluso, se estima que aumentará la entrada regular e irregular de venezolanos a Colombia.

Algunos factores con mayor incidencia en ese proceso, denominada por los propios venezolanos *migración forzada* debido a las circunstancias o *desplazamiento involuntario*, son: 1) El deterioro en las relaciones de poder reflejada en la institucionalidad, el desgobierno y decisiones políticas de un régimen constitucionalmente antidemocrático, cuestionado y deslegitimado por más de 60 países; 2) Decrecimiento económico acompañado de una espiral hiperinflacionaria producto de la caída del PIB petrolero y no petrolero, cierre de empresas, fuga de divisas, desinversión, casos de corrupción y profundización del intervencionismo del Estado socialista en la actividad empresarial; 3) El dramático empobrecimiento de la clase media trabajadora desmejorando sus condiciones de vida y el de los estratos más vulnerables de la población; 4) Graves violaciones a los derechos humanos, violencia de grupos armados ilegales afectos al régimen y presos políticos; 5) Restricciones económicas al sector privado; y 6) Colapso del sistema eléctrico nacional y otros mínimos vitales a la población tales como agua potable, desabastecimiento de gas domiciliario y crisis del transporte público.

A lo anterior se añade el desbordamiento de la inseguridad, la anarquía y el terrorismo de Estado a cargo de banda criminales armadas con permisividad del régimen socialista y los denominados “colectivos chavistas” emplazados para confrontar las marchas pacíficas contra la crisis humanitaria por parte de gremios y ciudadanía en general.

Todos esos factores de la crisis como contracción de la economía, colapso del aparato productivo y escasez de divisas para la importación de productos se tradujo desde el año 2015 en un aumento desmedido de población bajo condiciones difíciles de desnutrición, insalubridad, morbimortalidad infantil, mortalidad de pacientes en condiciones críticas o terminales, inadecuada alimentación, carencia de medicamentos e insumos hospitalarios básicos; multiplicándose la pobreza multidimensional, estimada en la cantidad de carencias que experimentan los hogares al mismo tiempo. Es decir, una afectación profunda de la calidad y condiciones de vida de todos los venezolanos.

Tal situación ha sido abordada desde diferentes espacios institucionales públicos y privados, gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales por la condición de tránsito que representa nuestra frontera en la movilidad humana de venezolanos hacia otros países en búsqueda de soluciones a sus vitales carencias, nuevas oportunidades y mejores condiciones de vida siendo nuestro país el principal destino superando el millón de migrantes.

En tal sentido, la temática del conflicto interno en el vecino país y su incidencia en las relaciones sociales, políticas e institucionales entre ambos países concierne a toda la región y a la comunidad internacional. Sólo en Colombia al cierre del primer trimestre del año 2019 se registró la presencia de 1.260.594 venezolanos. De estos, unas 770.975 personas estaban en situación migratoria regular y 489.619 en situación irregular al corte del 31 de marzo según Migración Colombia (2019, p.1). Y para el mes de abril de 2020 este organismo informó que habría más de 1.825.000 venezolanos radicados en el país, lo cual representa un crecimiento del 3% con respecto a diciembre de 2019 y alrededor de 800.000 (44%) estarían de forma regular y poco más de 1.025.000 en situación irregular contrastando con las cifras del año anterior en un claro aumento de ciudadanos venezolanos sin permiso de permanencia, aunque advierte el organismo un descenso en el promedio histórico de entradas, pasando de 60.000 a

30.000 entradas mensuales. También se reportó que, debido a la pandemia Covid-19, en los primeros meses del 2020 hubo un crecimiento en la salida de venezolanos cercano al 14% ya que se registraron 70.000 salidas, de las cuales 50.000 fue hacia terceros países por vía aérea desde el Aeropuerto Internacional El Dorado de Bogotá. (Migración Colombia, 2020)

Cabe resaltar que el vecino país, con el cual tenemos relaciones y lazos de hermandad históricamente significativos, siempre se caracterizó desde una perspectiva sociodemográfica como un país receptor de migrantes mientras Colombia ha sido emisor. Actualmente, se han invertido las tendencias, siendo Colombia el país receptor con la mayor cantidad de migrantes venezolanos y Venezuela se ha convertido en país expulsor. Lo anterior ha sido resaltado en un informe sobre los retos y oportunidades de la movilidad humana venezolana editado por la Universidad del Rosario y Konrad Adenauer (2018). En él se afirma lo siguiente:

“Para un país que se ha caracterizado tradicionalmente por ser de emigrantes, pasar a ser, en un lapso corto de tiempo, uno de inmigración y tránsito, ha generado retos significativos tanto para el Estado en los planos doméstico, regional e internacional, como para la sociedad colombiana en su conjunto”. (p.2)

Efectivamente, el cambio en la dinámica migratoria se aprecia desde las proporciones en el tradicional flujo migratorio binacional y desde la movilidad fronteriza en los últimos tres años. De hecho, la población flotante con tarjeta de movilidad fronteriza que siempre ha caracterizado la frontera, las personas con doble nacionalidad y cedulación, los que han entrado por los pasos ilegales o trochas y venezolanos con permiso especial de permanencia (PEP) configuran las distintas variantes y condiciones de entrada.

En consecuencia, actualmente se presenta un patrón migratorio completamente distinto motivado por la crisis humanitaria y política bajo un contexto de deterioro institucional, de recesión económica y grave desgaste social; situación que ya se avizoraba y comenzó a evidenciarse hace 17 años sin que Colombia advirtiese el desafío potencial -hoy

realidad- de construir una política migratoria integral con enfoque de DDHH y carácter diferencial hacia una población que venía dando claras señales de movilidad humana -el caso de la tarjeta de movilidad fronteriza es evidencia de ello- y que hoy tiene grandes necesidades. Con respecto al contexto anterior, Espinosa (2020) declaró oficialmente ante los medios de comunicación que:

“El tema de Venezuela nos preocupa porque no estamos hablando simplemente de cifras, estamos hablando de seres humanos, de niños, niñas y adolescentes, de realidades y necesidades. Este es un momento en que debemos trabajar unidos como país por un mismo objetivo. No es momento de evadir responsabilidades, de buscar lavarse las manos y mucho menos de generar xenofobia. Lo que debemos es buscar la forma de articular esfuerzos, pues al momento de ayudar no se puede diferenciar entre nacionalidades, condiciones migratorias, sexo, raza, creencias religiosas, ni orientaciones políticas. Estamos hablando de personas a los que la humanidad nos exige ayudar. Desde Migración Colombia, de acuerdo con nuestras funciones, hemos generado mecanismos de flexibilización como el PEP, del cual, a la fecha, ya tenemos más de 680 mil usuarios, los cuales pueden no solo permanecer en Colombia, sino además acceder a ofertas laborales, a estudio, servicios bancarios y al sistema de seguridad social, entre otras cosas. Una iniciativa que busca llevar a la mayor cantidad de migrantes venezolanos a un territorio regular que les dé más derechos y permita una mayor protección a la ciudadanía”. (párr. 8)

Estas declaraciones enfatizan el apoyo del Estado a los migrantes venezolanos para que, entre otros asuntos de corte humanitario, mediante el PEP se les brinde acceso a ofertas de trabajo y al sistema de seguridad social como parte de las medidas de flexibilización con incidencias positivas en la empleabilidad y estabilidad laboral.

En función de lo anterior, la visibilización desde los medios y la notoria presencia de mujeres migrantes venezolanas en Pereira no demoró en hacerse sentir ante la opinión pública y en los sectores empleadores de la ciudad. Todo ello ofrece una percepción inicial respecto a cinco dimensiones: la trayectoria migratoria, la educación formal, la formación profesional y la situación laboral, situación socioeconómica familiar y expectativas de retorno. Del mismo modo, las instituciones del Estado y los medios de comunicación vienen dando cuenta de la presencia de mujeres venezolanas trabajando en distintas actividades como una consecuencia directa de la migración forzada desde el año 2015 hasta el presente debido al grave deterioro de las condiciones de vida en Venezuela y la urgencia de satisfacer sus necesidades básicas.

Una de las zonas geográficas del país receptoras de migrantes es el Eje Cafetero colombiano, razón por la cual interesa conocer los procesos de vinculación laboral de esas personas en la ciudad de Pereira así como su impacto en el mercado de trabajo, integración de género y de clase habida cuenta de su cualificación para su acceso al trabajo formal.

Entre otros desafíos que enfrenta Colombia está la dispersión e informalidad de la fuerza laboral migrante femenina y la escasa posibilidad de verificar su nivel de cualificación profesional así como los mecanismos que determinan la invisibilización de las mujeres migrantes venezolanas en este masivo flujo migratorio.

1.2 Delimitación del problema de estudio

El estudio se enmarca dentro de las ciencias sociales con énfasis en migraciones internacionales como disciplina auxiliar de la demografía social. Frente a la situación del vecino país y ante el auge de migrantes que se han establecido en Colombia -calculado en más de 1.3 millones de personas-, una de las respuestas del Estado colombiano es el permiso

especial de permanencia-PEP; mediante cuatro resoluciones para regularizar la situación migratoria, posibilitar la vinculación laboral así como facilitar el acceso a la salud y a la educación de niños y jóvenes. Según FUPAD (2019) “la Resolución 10677 de 2018 del Ministerio de Relaciones Exteriores permite acceder a este trámite hasta abril de 2019, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas a la fecha de su publicación”

(p.13). No obstante, a través del Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos-RAMV del año 2018 se caracterizó a los migrantes venezolanos en situación regular e irregular con fines de control migratorio y de empleabilidad en el mercado laboral de acuerdo con la oferta institucional definido en la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia-CUOC en conjunto con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE y el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA que:

“[...] se ha convertido en uno de los objetivos estratégicos para la construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones-SNC contemplado en el Art. 194 del Plan Nacional de Desarrollo y, así mismo, un elemento clave para mejorar los procesos de gestión y colocación del empleo, que oriente la toma de decisiones de formación y empleo de todos los actores de capital humano del país”. (Ministerio del Trabajo, 2019, párr.2)

Las anteriores son algunas de las acciones emprendidas por el Estado colombiano ante la agudización de la crisis humanitaria en Venezuela y la compleja situación que adoptó la diáspora venezolana entre los años 2017-2019 y lo corrido del 2020, con fuerte repercusión en los países andinos. Otras medidas complementarias fueron tomadas en su oportunidad para promover, flexibilizar y fortalecer la vinculación laboral, ampliar el acceso a servicios básicos de salud y a la educación pública de la población en edad escolar; debido a la entrada masiva de venezolanos con hijos menores de edad sin documentación legal apostillada.

De modo pues que la ciudad de Pereira, como tantas otras ciudades del país, recibieron una cantidad de venezolanos buscando trabajo en medio de una coyuntura económica con una tasa de desempleo nacional del 10.7%. Por cierto, una de las más altas en los últimos 16 años según el DANE (2016).

En tales circunstancias la vinculación laboral de venezolanos por debajo del salario mínimo legal vigente fue un fenómeno que generó explotación laboral y sustitución de mano de obra local. Desde otro ángulo, emergieron percepciones negativas y actitudes de rechazo hacia los venezolanos por parte de quienes consideran que los migrantes le quitan el empleo a los colombianos y representan una competencia laboral desleal.

De hecho, un efecto visible fue la ocupación de mujeres migrantes venezolanas en establecimientos comerciales de la ciudad entre 2017 y 2019; por debajo del promedio nacional de la mano de obra formalmente contratada. Es decir, inferior al salario mínimo mensual, jornadas sin día de descanso superiores a las 8 horas diarias y sin pago de horas extras ni beneficios de ley. Esa situación sería comprensible según Banderó (2005) porque “existen unos impactos sociales, culturales, económicos y ambientales sobre los migrantes; obteniendo como resultados valoraciones negativas por parte de los migrantes respecto a los nacionales”. En ese sentido, se considera que Colombia viene presentando síntomas de crisis económica reflejada en el desempleo estructural acentuando la percepción negativa y de competencia desleal en el campo laboral por parte de las mujeres migrantes venezolanas. De hecho, en Pereira se reflejó el aumento del desempleo nacional del 1.8% durante el 2016; lo cual significa que insertarse en el mercado laboral y mantener el empleo viene siendo cada vez más difícil según el DANE (2016).

En cuanto a la dimensión espacial el problema se delimita al medio urbano de la ciudad de Pereira entre los años 2017 y 2019; lapso en el cual se sucede la problemática social planteada desde la empleabilidad de la población migrantes femenina venezolana y

sus impactos en el mercado laboral. Por tanto, el estudio se realizará en zona céntrica de la cabecera municipal.

Por lo enunciado anteriormente y frente a la necesidad de abordar la situación e incorporación laboral de las mujeres migrantes venezolanas, se plantea investigar ¿En qué ocupaciones formales o actividades laborales fueron vinculadas las migrantes venezolanas entre los 18 y 60 años en la ciudad de Pereira durante los años 2017 y 2019?

1.3 Justificación

En líneas generales la percepción social que se tiene de los venezolanos como consecuencia del éxodo ocurrido durante los últimos 3 años ha generado controversias, retos y solidaridades; así como también interrogantes por tratarse del fenómeno migratorio más relevante en la historia de ambos países con 2.002 km de frontera común. Por un lado, Colombia como país receptor y tránsito de ciudadanos venezolanos hacia otras naciones incluso a pie en condiciones precarias e irregulares.

Y, por otra parte, Venezuela como país expulsor de millones de ciudadanos; lo que probablemente sea el éxodo por desplazamiento forzado más impactante que haya ocurrido en la región andina. Esta situación de país receptor y de tránsito de venezolanos por todo el territorio colombiano hacia otros países trajo un cambio en las relaciones bilaterales de ambos países; debido a la agudización de la crisis humanitaria en Venezuela entre otras razones. De hecho, el más reciente reporte oficial de Migración Colombia al 31 de marzo del presente año informa que en Colombia se encuentran 1.260.594 personas de venezolana, de los cuales 489.619 (38.82%) están en situación migratoria irregular. Esta cifra incluye a migrantes y retornados.

En estos últimos se incluye a colombianos que migraron y se residenciaron en Venezuela y a sus descendientes nacidos en el país vecino e ingresaron a territorio colombiano como venezolanos. En muchos casos, los descendientes de colombianos carecen de documentación apostillada que les impide gestionar la nacionalidad colombiana.

Por otra parte, si la emigración venezolana se ha estimado en 4.5 millones de ciudadanos Colombia tiene en su bono demográfico del 28.01% en situación regular e irregular. Muchos de ellos son mujeres en edad productiva como cabeza de familia y/o jóvenes ubicados preferentemente en primer lugar según el último reporte mencionado de marzo 2019, Bogotá con 278.511 ciudadanos venezolanos, 147.323 en La Guajira, 176.695 en Cúcuta y Risaralda 12.283. Sin duda, la dinámica migratoria colombo-venezolana aumentó aceleradamente con el éxodo masivo de venezolanos a Colombia desde 2015. Aun cuando, por el momento, no se dispone de cifras oficiales en cuanto a la caracterización de los migrantes por grupos de edades, se considera que es alta la proporción de personas jóvenes en búsqueda de trabajo.

Por ello, se estima que son incipientes los estudios sobre población de jóvenes y mujeres migrantes en Colombia. Apenas se vienen desarrollando investigaciones que arrojarán información sociodemográfica, socio laboral e incluso caracterizaciones que ayudarán a la toma de decisiones.

Entretanto, esta población no ha sido objeto de indagación como actor principal dentro del proceso migratorio regional; sobre todo, desde la perspectiva de género y empleabilidad. Se conoció que el Banco Interamericano de Desarrollo-BID a través de su delegación en Bogotá adelanta con un equipo de consultores desde hace 9 meses distintas consultorías de evaluación-diagnóstico y diseño de estrategias para la empleabilidad y el impulso de emprendimiento familiar productivo con migrantes venezolanos.

La presente investigación se justifica porque es necesario conocer y explicar la vinculación laboral de las mujeres venezolanas en la ciudad y su impacto en el eje cafetero como parte de un espacio social transnacional. Igualmente, conocer los procesos y las tipologías de vinculación laboral en un lugar distante de la frontera, si responde a vínculos familiares o afectivos. Para la academia es de interés esta investigación porque la mujer es un sujeto de derecho y suele representar en toda sociedad receptora de migrantes un potencial productivo que contribuye al desarrollo económico y social; sobre todo en un municipio como Pereira donde el 67% de la población es femenina (DANE, 2016) y ocupa un espacio en el mercado de trabajo.

1.4 Objetivos

General

Analizar los factores de empleabilidad que mayor incidencia tuvieron en la vinculación laboral de mujeres migrantes venezolanas según sus perfiles profesionales y oportunidades de trabajo.

Específicos

- Identificar el perfil profesional de mujeres migrantes venezolanas **que fueron** vinculadas laboralmente en Pereira **durante el** período 2017 y 2019.
- **Identificar factores** de empleabilidad que facilitaron **la** vinculación laboral **y tipo de** ocupaciones.
- **Analizar la vinculación laboral de las mujeres migrantes venezolanas en relación con** su nivel educativo y perfil profesional.

2. Marcos de referencia

2.1 Antecedentes

El objeto de estudio ha sido abordado desde diferentes enfoques metodológicos y perspectivas teóricas, tanto por entidades públicas como por organismos e instancias o mecanismos de cooperación internacional. El estado del arte en esta materia está en pleno proceso constructivo debido a la dinámica demográfica representada por la diáspora venezolana con impactos en los países andinos, principalmente en algunas regiones de Colombia.

Con la finalidad de presentar una primera aproximación al grado de avance relacionado con estudios sobre esta materia y la participación de la mujer migrante venezolana en el mercado laboral colombiano se han encontrado los siguientes antecedentes.

El estudio de Aguado Mazuera (2018) sobre empleabilidad de migrantes venezolanos en el mercado laboral de Cali representa uno de los trabajos más recientes e interesantes que ha abordado la empleabilidad de los venezolanos en una ciudad cercana al eje cafetero; el cual analiza el mercado laboral caleño. Indaga sobre la percepción de los migrantes venezolanos frente al mercado laboral y competencias laborales de tres migrantes desde los siguientes saberes: hacer, conocer y ser.

Con un enfoque cualitativo y utilizando la técnica del análisis de contenido de Bardin, el autor reportó casos de personas entre 18 y 35 años de macro empleabilidad en un 56% y un 44% para la segunda categoría macro migración.

El autor concluye que necesidades económicas y motivos políticos explican la presencia de venezolanos en la ciudad de Cali. Esta conclusión se relaciona con la

investigación porque ambas están asociadas a las necesidades básicas insatisfechas (NBI), a la precariedad económica y la persecución del régimen a sus opositores; razones por las cuales se justifica el éxodo masivo en búsqueda de soluciones a sus necesidades y oportunidades de empleo. Según el autor, en el caso de los colombianos retornados y sus descendientes nacidos en Venezuela -los cuales gozan de doble nacionalidad- tienen una percepción positiva del mercado laboral en Cali.

Para el autor “un hallazgo es que no existen muchos estudios [ni] documentos sobre la migración de extranjeros a Colombia, lo que hace que sea un estudio de carácter exploratorio” (p.9).

Por otra parte, se coincide en la falta de estudios sobre el mercado de trabajo y empleabilidad de migrantes venezolanos en Pereira; y por tanto se considera una referencia sobre vinculación laboral, procesos y tipologías. Converge esta investigación en las motivaciones económicas y políticas que dan cuenta de la inmigración de venezolanos a buscar trabajo en Pereira.

Tratándose de mujeres migrantes entre los 18 y 60 años resulta de interés los aportes de Posada Calle (2017) en su estudio sobre los jóvenes migrantes venezolanos en Colombia, en el cual ofrece una mirada a trayectoria migratoria bajo el enfoque transnacional. Este trabajo se relaciona con el objeto de estudio en cuanto que explora cómo se configuró el proyecto migratorio de jóvenes venezolanos a Colombia entre los años 2010 y 2016 para vincularse laboralmente o generar autoempleo con emprendimientos productivos propios a la luz de las posibilidades ofrecidas por las medidas migratorias hacia los venezolanos emanada del Estado colombiano como el PEP; para lo cual la autora aplicó un enfoque transnacional.

Un aspecto de interés para la socio demografía, las migraciones regionales y la presente investigación, es que “en ocasiones son los jóvenes los primeros eslabones de una cadena migratoria familiar” (Pedone, 2006). La autora concluye que estos jóvenes pasan a ser

“el centro de procesos migratorios de los cuales son protagonistas y arquitectos de los proyectos migratorios familiares, ampliando la visión que argumenta que son los adultos quienes migran y que son los encargados de la reunificación familiar como afirma Posada (2017, citado por Posada, 2017, p.48); lo cual se relaciona probablemente con el hecho de las migrantes venezolanas jóvenes en Pereira entre 18 y 60 años (dentro del rango internacional de población económicamente activa), pudiendo ser el centro de un proyecto migratorio familiar.

En este orden, otra investigación relacionada con el objeto de estudio es el que ofrece la Fundación Panamericana para el Desarrollo sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena. Sus resultados están basados en la identificación y análisis de los perfiles ocupacionales registrados en las plataformas de las Agencias Públicas de Empleo del SENA y de las cajas de compensación familiar presentes en Bogotá, Barranquilla y Cartagena. Según FUPAD (2019) una limitación del estudio fue la falta de información para conocer los requisitos a los trabajadores extranjeros (oferta) y para las empresas (demanda) poder establecer la ruta de empleabilidad en el interés de integrar a los migrantes venezolanos al mercado laboral.

En esa búsqueda concluyeron que la información obtenida es de gran utilidad ya que crearon una ruta que permite alcanzar información precisa, unificada y acertada (FUPAD, 2019).

Otra conclusión fue que los jóvenes migrantes venezolanos conforman una oferta de mano de obra cualificada con formación técnica, profesional y especializada. Este estudio es un referente porque ofrece una ruta para determinar la vinculación laboral de las migrantes venezolanas en el centro de Pereira; información que será obtenida a través de grupos focales, entrevistas y encuestas. Para los investigadores de FUPAD existe una percepción que considera a los migrantes un complemento de los trabajadores colombianos, lo cual resulta

pertinente explorar a través de la encuesta de percepción y de los grupos focales a desarrollar, donde emergerán informaciones sobre el papel de migrantes venezolanas en la ciudad de Pereira.

Un abordaje interesante el enfoque de la migración invisible de las mujeres calificadas en la sociedad de asentamiento o país de destino. Este enfoque trabaja desde una perspectiva basada en el análisis del género y la clase social con énfasis en los mecanismos que determinan la invisibilización de la mujer calificada en los flujos migratorios de destino.

Desde esta perspectiva teórica, el estudio realizado por Salvatori & Terrón-Caro (2019) da cuenta de “la coexistencia de invisibilidades que, si por un lado se relacionan a la sobrerrepresentación de los varones en los flujos migratorios, por otro tienen que ver con el desclasamiento experimentado por las mujeres calificadas en la sociedad de asentamiento” (p.1). Ambas autoras desarrollaron un trabajo de campo en Monterrey (México) y Houston (Estados Unidos) entre los años 2008-2011 y en el 2016. Los resultados de su estudio apuntan a la coexistencia de esas invisibilidades, determinando que las estrategias migratorias evidenciadas a partir del análisis cualitativo adquirieron el “carácter de mecanismos de resistencia ante los desafíos impuestos a las mujeres por el macrosistema” (p.1).

Una de sus conclusiones es que la invisibilidad que particulariza y caracteriza la presencia de mujeres mexicanas calificadas en los flujos migratorios hacia los USA depende notablemente de mecanismos relacionados con el género y la clase social, afirmando que “el resultado es la ‘desaparición’ de las mujeres de las actividades productivas en los contextos internacionales” (p.10).

Las investigadoras evidenciaron que el fin último de un *proyecto migratorio personal* o intencionalidad del migrante, se convierte en una suerte de eje o epicentro alrededor del cual el individuo edifica y despliega estrategias de resistencia para que la experiencia migratoria sea conforme a sus expectativas. En el caso concreto de las mujeres, este eje hace

posible que el descenso de la posición social determinado por los mecanismos insertos en la macroestructura se reconfiguren mediante el desarrollo de capacidades para el accionar femenino, entendemos aquí en diferentes contextos sociales y laborales.

2.2 Marco contextual

La investigación se realiza con mujeres migrantes venezolanas radicadas en la ciudad de Pereira y que estén vinculadas laboralmente, independientemente del tipo de empresas en las cuales trabajan. En el contexto urbano, las oportunidades de empleo para este grupo poblacional suelen ser establecimientos comerciales como almacenes, mercados y tiendas; así como empresas o negocios como restaurantes, cafeterías, *call center*, puntos de atención al cliente entre otros.

2.3 Marco geográfico

De acuerdo con la información oficial publicada en el portal de la Alcaldía de Pereira el municipio se localiza a 4 grados 49 minutos de latitud norte, 75 grados 42 minutos de longitud a una altura de 1.411 msnm. Geográficamente se sitúa “en el centro de la región occidental del territorio colombiano en un pequeño valle formado por la terminación de un contra fuerte que se desprende de la cordillera central” (Alcaldía de Pereira, 2019, párr.1).

Su localización es estratégica en pleno centro de la región cafetera, razón por la cual tiene como atributos ventajas económicas y comerciales, de accesibilidad terrestre y aérea. (Alcaldía de Pereira, 2019)

De hecho, el municipio de Pereira está unido por varias vías de comunicación terrestre con tres grandes ciudades del territorio nacional. Y dispone en su geografía económica de un

puerto marítimo y un aeropuerto, ambos internacionales; así como una zona franca cercana a la ciudad de Pereira. Es sabido que este tipo de zonas francas contribuyen al desarrollo económico y la competitividad de cualquier región geográfica.

Límites geográficos

El municipio de Pereira limita por el norte con los municipios de Dosquebradas, La Virginia, Marsella y Balboa; y por el noreste con el municipio Santa Rosa del Cabal. Por el sur limita con los municipios Ulloa (Valle del Cauca), Filandia y Salento ambos del departamento del Quindío. Por el oriente, limita con el departamento del Tolima, Ibagué, Santa Isabel, Anzoátegui y los nevados; mientras que por el occidente limita con los municipios de Cartago y Anserma Nuevo del Valle del Cauca y con los municipios Balboa y La Virginia de Risaralda. (Alcaldía de Pereira, 2019, párr.2)

Población

De acuerdo con información publicada el municipio tiene 488.839 habitantes, de los cuales alrededor de 410.535 conforman la población urbana distribuidos en 19 comunas integradas por barrios y sectores; y unas 78.304 habitantes residen en el área rural integrada por 12 corregimientos según la Alcaldía de Pereira (2019, párr.3).

Geografía

El Municipio de Pereira cuenta con varios pisos térmicos o bióticos, desde las nieves perpetuas en el Nevado de Santa Isabel a 5.200 msnm limítrofe con el Departamento del Tolima; hasta pisos cálidos a 900 msnm a orillas del río Cauca. Por dichas condiciones geográficas el municipio tiene excelentes potencialidades para el aprovechamiento económico en distintas zonas de uso agrícola (Alcaldía de Pereira, 2019). De hecho, existen áreas de bosques que posibilitan la protección de cuencas, reservorios de agua dulce subterránea, así como para la diversificación de cultivos como café y cacao entre otros. Es, por tanto, una zona cafetera por excelencia y en las zonas cálidas la economía se basa en la

actividad ganadera y agrícola (piña, caña de azúcar, caña panelera y pasto). Es básicamente un municipio rural en el 90% de su extensión. Al respecto, la extensión geográfica del municipio es de 702 km² y se encuentra a una altura promedio de 1.411 msnm; y cuenta con una temperatura promedio de 21°C. (Alcaldía de Pereira, 2019)

Clima

El suelo del municipio de Pereira se distribuye según diferentes climas así: Clima cálido en un 9.9 %, clima medio en un 60.7 %, clima frío en un 11.5% y clima de páramo en un 17.7%. Su precipitación media anual es de 2.750 mm. Esta particularidad climática y la conformación de los suelos le brinda una rica diversidad de cobertura vegetal y paisajística; posicionando al municipio como una de las regiones del país con una de las biodiversidades más importantes. No obstante, la ciudad se presenta como zona de alta vulnerabilidad sísmica por el tipo de suelos que la conforman y por las fallas geológicas que la atraviesan (Alcaldía de Pereira, 2019).

2.4 Marco conceptual

Para una mejor comprensión del objeto de estudio y claridad conceptual se incorporan los siguientes términos y definiciones:

Género

Las más recientes discusiones interdisciplinarias sobre la teoría de género han permitido afirmar que existe coincidencia en cuanto a que el término género no define a los seres humanos por su sexo masculino o femenino, ni por las categorías hombre o mujer sino por la preferencia sexual de cada persona; concretamente en relación con la decisión personal de ser homosexual o heterosexual. De ese modo, el concepto género ha quedado asociado a la sexualidad. Efectivamente, desde diferentes enfoques disciplinarios se han abordado los

problemas de inequidad y discriminación de género que sufren las mujeres migrantes en los países receptores. Al respecto, la temática de género en el campo de las migraciones internacionales aporta enfoques sustantivos que dan cuenta de la situación que viven las mujeres migrantes y sus condiciones laborales en los países receptores donde se encuentran trabajando formalmente. Desde esa óptica, el bloque de constitucionalidad colombiano a adoptado una política de género de conformidad con convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado. Cabe destacar que en el marco de la actual política migratoria colombiana se han abierto posibilidades para que las migrantes venezolanas accedan a oportunidades de empleo digno de conformidad con los derechos de mujer al trabajo para su sustento y el de su familia.

Efectivamente, la Política Pública Nacional de Equidad de Género adoptada mediante el Decreto 1930 de 2013 incluye actualizaciones al CONPES 161 de 2013, implementando así lo dispuesto en el artículo 177 de la Ley 1450 de 2011 destacando el enfoque diferencial y énfasis en la garantía de los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento como es el caso de las migrantes venezolanas consideradas un segmento de la población que ha sido víctima de un desplazamiento forzoso por la crisis humanitaria del vecino país.

Por ello, el enfoque de género para el análisis de la vinculación laboral de las mujeres migrantes venezolanas en la ciudad de Pereira es fundamental como categoría, porque como expresa Martínez (2003, citado por Márquez y Silva, 2014) el mismo “recorre estructuralmente las decisiones, trayectorias y consecuencias de la migración” (p.34).

De modo que el concepto de género es una categoría de análisis relevante al poner de manifiesto una realidad particular de las migrantes venezolanas y otras formas que identifican la migración laboral procedente de Venezuela presente en Pereira.

En el caso de las mujeres migrantes, su condición puede convertirse en un escenario de riesgo porque es factible la presencia de actos de explotación laboral, acoso sexual y como

afirma Martínez (2003) una situación de mayor de vulnerabilidad “que amenaza perpetuar patrones de desigualdad de género” (p.1).

Se escoge como categoría de análisis género en la investigación porque caracteriza la condición social y de empleabilidad de las mujeres venezolanas que han sido vinculadas laboralmente en el período de estudio en la ciudad de Pereira.

Mujer

Uno de los puntos de tensión entre las diferentes corrientes feministas es el uso y descripción del concepto mujer, siendo una discusión teórica que abre campo a diversos debates y la posición política que enmarca a diferentes corrientes del pensamiento feminista. El concepto mujer es entonces cuestionado desde diferentes disciplinas como la antropología cultural, la sociología de género, la psicología feminista y la historia. Todo ello porque estamos ante debates cruciales donde prevalece una confusión de términos en cuanto a lo que se denomina teoría de género y teoría feminista.

Efectivamente, como apuntan Guzmán y Pérez (2007) existe un debate epistemológico junto a propuestas que responden a intereses político partidista e ideológicos sumados a posturas que adolecen de criterios y elementos básicos para ser consideradas teorías científicas. Concretamente, se enmarcan más en el plano de las hipótesis sueltas y resultados empíricos que en una articulación teórica con fundamentación científica (p.1). Según Páez Bernal (2008) el concepto de mujer y mujeres se mantiene en la sociedad actual como una categoría política relevante debido a que:

“Son la forma actual de combatir el sexismo y el patriarcado. Por lo tanto, mujer y mujeres sigue siendo una categoría útil, y no dejará de serlo hasta que se den transformaciones radicales del sistema de género heteronormativo, capitalista y patriarcal”. (p.1)

En general, se considera que muchas corrientes del pensamiento feminista han fundamentado sus afirmaciones en que “las mujeres son entendidas como los sujetos que nacen con genitales femeninos (vulva), mientras que los hombres nacen con pene” (párr.4).

Desde esta concepción biologicista de la diferencia hombre/mujer se han estigmatizado ciertas características que son propias a la psicología femenina de la mujer hoy fuertemente cuestionada por cuanto hay posturas que se distancian de la femineidad para ser mujer. Según Páez Bernal (2008),

“Por un lado, un grupo de estas feministas considera que las características femeninas (delicadeza, fragilidad, etc.) vienen intrínsecas a la naturaleza femenina, la mujer nace con ellas; pero por otro lado, se considera que es la cultura la que da ciertas características de género al cuerpo sexuado, como plantea Victoria Sendón de León (2000) quien afirma que no existe una esencia de mujer, sino que esta siempre ha sido definida por el orden simbólico a través de la historia, es decir, por la cultura”. (párr.5)

En consecuencia, se escoge como categoría **MUJER** en su sentido más amplio para no intervenir en las cuestiones de género ni de preferencias sexuales sino más bien en lo relativo a la equidad e igualdad en las relaciones de trabajo como mujeres migrantes en la ciudad de Pereira.

Mujer Cualificada.

Se entiende en esta investigación la cualificación de la mujer desde la definición propuesta por Vertovec (2002), a partir de la cual se subrayan las habilidades que tienen las personas en relación con listados de profesiones, artes y oficios que se vuelven expresión del nivel de escolaridad y formación académica recibida. Se considera que en el flujo migratorio de mujeres venezolanas hacia Pereira existan personas vinculadas laboralmente en su profesión o de acuerdo al nivel de escolaridad alcanzado en su país de origen. En todo caso, la decisión de vincular laboralmente a mujeres migrantes venezolanas y mantenerlas

empleadas pasa por considerar su nivel de cualificación; y esta viene dada por determinadas características profesionales y académicas.

Migración Laboral.

El fenómeno migratorio venezolano y sus efectos sobre la economía nacional es un tema relevante, sobre todo porque ha generado información a través del RAMV y el PEP entre otras fuentes que permiten analizar su perfil socioeconómico, educativo y profesional; es decir, sobre su empleabilidad, así como las implicaciones de su incorporación al mercado de trabajo colombiano con particular énfasis en Pereira. Algunos aspectos sobre actividad laboral de mujeres migrantes venezolanas en esta ciudad son poco conocidos por el sector público, gremios de trabajadores y la academia. Los datos sobre sus actividades laborales y mecanismos de vinculación laboral provienen, fundamentalmente del sector privado; concretamente, de empresas donde solicitaron empleo (consignando información en sus hojas de vida y aplicando a entrevistas de selección de personal) y fueron contratadas.

Entre estas empresas entran las fincas cafetaleras del eje cafetero, que por la especificidad propia contratan mano de obra para recoger café en tiempos de cosecha. De ese modo, existen datos sobre actividad laboral de migrantes venezolanas en estas fincas y el mecanismo de vinculación laboral.

En este subsector de la economía regional este segmento de la población migrante venezolana ha acudido al llamado de las convocatorias anuales que realiza el Plan Cosecha coordinado por el Comité Departamental Cafetero de Risaralda, que no es empleador sino facilitador del proceso de convocatoria para la inserción laboral de venezolanos en apoyo a los empresarios cafeteros que demandan mano de obra. Empresas privadas y propietarios de fincas cafetaleras son los principales empleadores. A través del plan Cosecha desde el año 2016 se ha contratado una cantidad significativa de migrantes venezolanos en las 22 regiones cafeteras del país. No obstante, la información es insuficiente en algunos aspectos específicos

de la realidad económica, social y laboral vivida por las venezolanas que se han establecido en esta ciudad.

A lo anterior hay que considerar como premisa que la vinculación de migrantes y sus trayectorias laborales en el país tienen características propias y Pereira no es una excepción. La situación de las mujeres venezolanas en el mercado laboral local difiere en muchos aspectos de la situación de la mujer pereirana. Por ello la información sobre las actividades laborales de las migrantes venezolanas es relevante más allá de los tipos de ocupación, temporalidad y condiciones de contratación formal en las que están desarrollando algún tipo de actividad laboral. Desde el enfoque transnacional de las migraciones se concibe al migrante como toda aquella persona que debe “adaptarse a la sociedad receptora y ser asimilado dentro de la misma, rompiendo relaciones con su lugar de origen (Glick, 2008).

Sin embargo, los lazos de hermandad en la frontera colombo-venezolana desde comienzos del siglo XX refutarían la tesis anterior debido a que el eje o franja fronteriza entre ambos países ha presentado según afirma Freitez (2014, citado por Márquez y Silva, 2014) “un movimiento migratorio relacionado con el ámbito económico y comercial” (p.21), sin que ello suponga una ruptura con su país de origen como plantea Glick (2018).

Por el contrario, desde los años veinte el flujo migratorio de colombianos hacia Venezuela se dio con el auge de la agricultura y luego con la explotación petrolera desde los años 40. Ya en las décadas de los años 60 y 70 migraron a Venezuela cientos de miles de colombianos por el atractivo auge de la industria manufacturera, metalmecánica, petroquímica, hidroeléctrica, termoeléctrica, de las industrias básicas del hierro, acero y aluminio, la explotación minería, la agroindustria y la construcción civil en general junto a las grandes obras de infraestructura vial; sectores todos de la economía que demandaron mano de obra extranjera de muchas nacionalidades que representaron un bono demográfico para el país dada su contribución al desarrollo económico.

En función de lo anterior, Freitez (2014, p.11) identificó desde la experiencia migratoria colombo-venezolana mencionada una tipología basada en la historicidad, la permanencia y la movilidad en la frontera binacional con fines de naturaleza laboral y comercial así:

“**a) Migrantes de carácter permanente o semipermanente** que se dirigen a las zonas donde predominan las actividades urbanas, para insertarse en ocupaciones vinculadas con el comercio, la industria y los servicios; **b) Migrantes estacionales** que ingresan para realizar trabajos no permanentes, como recolección de cosechas en las áreas agrícolas fronterizas; y **c) Migrantes que se dirigen al sector agrícola** de las zonas fronterizas para realizar tareas no estacionales, pero que dada la proximidad geográfica mantienen su residencia permanente en Colombia cruzando periódicamente la frontera”. (Freitez, 2014, p.9)

Lo anterior demuestra que las mujeres venezolanas, huyendo de la crisis actual en su país, han ingresado a Colombia como:

“**Migración regular.** Definida por el Estado colombiano como aquel tipo de migración de personas que ingresaron al país por un puesto de control migratorio cumpliendo los requisitos establecidos por la autoridad migratoria. **Migración irregular.** Definida por el Estado como aquella migración compuesta por personas que entraron de forma regular pero no salieron tras vencerse los 6 meses de su permiso de permanencia. También está integrada por venezolanos que entraron por puntos denominados trochas no autorizados o sin cumplir el proceso de control migratorio requerido”. (Migración Colombia, 2018)

Ambas categorías dan cuenta de que la migración es el movimiento de una persona a un nuevo lugar de residencia o tránsito hacia otro país, dando origen al concepto de migraciones laborales internacionales que Salcedo (1981) las define como “el desplazamiento

a otro país, por un periodo de tiempo de, al menos, dos años de un colectivo de trabajadores de diversos niveles de cualificación, con el propósito de realizar un trabajo remunerado” (p.7).

Se entiende en la presente investigación la subcategoría **migración regular** definida por las autoridades de la unidad administrativa Migración Colombia (2019) como “aquella que se realiza con: pasaporte, visa, PEP por los puestos de control habilitados” (p.11). Y la subcategoría **migración irregular** como la situación de aquellas personas que “ingresan por trocha, no hacen control migratorio y sobrepasan el tiempo de permanencia otorgado” (p.11).

Es decir que la migración irregular se realiza de manera ilegal, utilizando medios como trochas o caminos verdes evadiendo los puestos de control migratorio fronterizo y realizando actos contrarios a la ley. Por su parte, Coelho (s.f.) hace una distinción lingüística:

“**Migrante** es todo aquel que se traslada desde el lugar en el que habita o del que es originario hacia otro, diferente del primero. En este sentido, el concepto de migración contiene la idea del desplazamiento de un lugar a otro. **Emigrante** es aquel que abandona el país del cual es originario para establecerse en uno nuevo en el extranjero. **Inmigrante** es aquel que llega a un país distinto de aquel del que es originario con el objetivo de radicarse en él”. (s/f)

Se escogió como categoría de análisis migración laboral en la investigación porque caracteriza la condición social y de empleabilidad de las mujeres venezolanas que han sido vinculadas laboralmente en el período de estudio en Pereira.

Permiso Especial de Permanencia-PEP.

Se concibe como el permiso otorgado por el Estado colombiano a los venezolanos que se encontraban en situación migratoria irregular habiendo ingresado al país en el 2017, con el fin de regularizar su permanencia temporal en el territorio nacional. Desde lo normativo, es una medida de política pública migratoria mediante Resolución 5797 del 2017 en respuesta al

desplazamiento forzoso de venezolanos; producto de la crisis humanitaria que aún se vive en el vecino país y con el cual se comparten 2.002 km de frontera terrestre. La solidaridad con la población migrante venezolana para ese año 2017 quedó refrendada en la siguiente disposición legal:

“El Gobierno nacional en atención a la emergencia social que se viene presentando en la frontera con Venezuela, diseñará una política integral de atención humanitaria y asignará los recursos en la vigencia fiscal a través de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres”. (Ley 1873, art.140)

Para desarrollar lo anterior se creó el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia (RAMV) mediante Decreto 542 de 2018, el cual hizo posible una política pública de atención humanitaria y ampliación de la oferta institucional. Así, el PEP como establecido en la Resolución 5797 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores es según el Decreto 1288 de 2018 “un mecanismo de facilitación migratoria para los nacionales venezolanos, que permitiera preservar el orden interno y social, evitara la explotación laboral de estos ciudadanos y velara por su permanencia en condiciones dignas en el país” (p.1).

Siendo una medida de política pública migratoria de carácter temporal se asume aquí la definición establecida en la reglamentación expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante Decreto 1288 de 2018 como sigue:

“El PEP es un documento de identificación válido para los nacionales venezolanos en territorio colombiano que les permite permanecer temporalmente en condiciones de regularización migratoria y acceder a la oferta institucional en materia de salud, educación, trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes en los niveles nacional, departamental y municipal”. (p.1)

Al ser de carácter transitorio, la solicitud de este permiso especial solo podía realizarse entre el 25 de julio y el 24 de octubre de 2017. No obstante, la Cancillería creó

plazos adicionales mediante la Resolución 10677 de 2018; donde estableció que los migrantes venezolanos podían solicitar el permiso entre el 17 de diciembre de 2018 y el 16 de abril de 2019.

Observando lo anterior, es de suponerse que las mujeres migrantes venezolanas vinculadas laboralmente en la ciudad de Pereira entre 2017 y 2019 habrían obtenido su PEP entre julio y octubre de 2017 para cumplir con los requisitos de empleabilidad, sin descartar la posibilidad de haberlo obtenido en diciembre de 2018 y haber sido ser contratada ese mismo mes.

El PEP es un instrumento migratorio creado por el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante la Resolución 5797 de 2017. Esta Resolución busca garantizar y extender la aplicación de los derechos otorgados por el Estado colombiano a los ciudadanos venezolanos migrantes. Para Durán (2019) este permiso emerge para “contrarrestar el fenómeno migratorio que en la actualidad está viviendo el Estado colombiano con los nacionales venezolanos, quienes están ingresando de manera creciente y sostenida a Colombia” (párr.1). El autor refuerza el motivo por el cual la Cancillería crea este mecanismo si se quiere de facilitación migratoria para que los venezolanos permaneciesen de forma regular y ordenada en el país con acceso a educación, salud y trabajo. Se escoge como categoría de análisis Permiso Especial de Permanencia en la investigación porque caracteriza la situación migratoria regular como condición *sine qua non* de las mujeres venezolanas para vincularse laboralmente de manera legal en el período de estudio en la ciudad de Pereira.

Migración regular.

Definida oficialmente por el Estado colombiano como aquel tipo de migración de “venezolanos que ingresaron al país por un Puesto de Control Migratorio cumpliendo los requisitos establecidos por la autoridad migratoria, que en 2018 llegaron a un total de 573.502” (Migración Colombia, 2018).

Migración irregular.

Definida oficialmente por el Estado colombiano como aquel tipo de migración “compuesta por migrantes que entraron de forma regular al país, pero no salieron tras el vencimiento de su permiso de permanencia (137.718). Está integrada por venezolanos que entraron al territorio nacional por puntos no autorizados o sin cumplir el proceso de control migratorio requerido (80.380)”. (Migración Colombia, 2018)

Población retornada.

Con el fin de crear incentivos para retorno de colombianos residentes en el extranjero, se aprobó la Ley 1565 de 2012 o Ley Retorno. Este instrumento jurídico ofrece beneficios aduaneros, tributarios y financieros a los colombianos; así como acompañamiento integral a aquellos colombianos que regresen voluntariamente a su país. De ese modo, todos aquellos nacidos en Venezuela hijos de colombianos residenciados y/o nacionalizados en el vecino país se benefician de esta ley; aunque hayan ingresado como venezolanos, siempre y cuando realicen los trámites de nacionalización correspondientes; por lo cual han sido contabilizados como migrantes venezolanos y engloban la cifra de venezolanos reportada por Migración Colombia. Esto representa un sesgo en las estadísticas demográficas ya citada.

Bono o dividendo demográfico.

Comúnmente este término se utiliza para resaltar que la población en edad de trabajar, por lo general entre 15 y 60 años, es superior al resto de la población conformada por los vectores de edad entre 0-14 y mayores de 60 años; es decir, a las personas económicamente dependientes. Por definición “es la parte del crecimiento económico de un país que resulta de los cambios que ocurren en la estructura por edad de su población” según Bloom et.al (2003) como resultado de la transición demográfica por la cual atraviesa un país, entre otras razones por el ingreso de un contingente de migrantes en edad joven que según Pinto Aguirre (2015):

“[...] ingresa al sistema económico en calidad de productores, estimulando con su trabajo y con sus ingresos laborales el crecimiento económico a través del aumento de la producción, ahorro e inversión, es decir, se produce una oportunidad demográfica que permite aprovechar el capital humano que dispone una sociedad para impulsar su crecimiento económico”. (Sección 2, párr.3)

Al respecto, en esta investigación se reconoce que la población económicamente activa o PEA de Pereira tradicionalmente ha emigrado ante las oportunidades de empleo y calidad de vida en el extranjero. Pereira es una ciudad de vocación migrante hacia España, USA y Venezuela durante las últimas décadas. De hecho, muchas familias pereiranas gozan de tener algún familiar o persona conocida en algún país europeo o latinoamericano.

Los volúmenes de las remesas reportadas en las cifras oficiales del Estado evidencian el comportamiento migratorio del colombiano, así como también la tasa de población joven con tendencia a emigrar por motivos de estudio y trabajo. De allí que la población migrante pueda contribuir con el desarrollo económico y, por qué no, representar un bono demográfico.

Actividad laboral.

Se refiere a las actividades en las cuales se ocupan las personas en edad de trabajar y que están trabajando. En general, la noción de trabajo designa toda actividad ejercida con algún tipo de remuneración y/o beneficio. Es decir, a todo trabajo remunerado en el contexto de una relación empleado-empleador incluido el trabajo independiente o por cuenta propia. Desde una dimensión familiar incluiría el trabajo no remunerado. La población con actividad laboral suele clasificarse en función de las horas semanales que una persona dedica a realizar su trabajo, de donde se desprende que por ser remunerada tiene las siguientes subcategorías de análisis según la EUSTAT (2019):

“a) Sobreocupada: las personas con empleo continuado que han trabajado 45 o más horas en la semana; b) Ocupada estricta: las personas que trabajan entre 15 y 44 horas a la semana con empleo continuado en su mayoría; c) Subocupada: incluye las personas con empleo continuado que trabajan menos de 15 horas semanales; d) Ocupada marginal: incluye a las personas con actividad no laboral y que tienen una mínima participación durante la semana en labores marginales tales como ayuda familiar, empleo estacional o empleo ocasional y no buscan otro empleo; e) Cuasiparada: aquellas personas con una situación laboral similar a la de las ocupadas marginales, pero distinguiéndose de ellas en que declaran buscar un empleo”. (p.1)

La actividad laboral suele ser una categoría en muchos estudios para analizar el tipo de trabajo que desempeñan las mujeres en empresas donde han sido vinculadas.

Trabajo formal.

Trabajo es un término que a lo largo de la historia ha tenido múltiples significados en arreglo a medios y fines. Hoy día se utiliza equívocamente como sinónimo de empleo, ocupación u oficio, tarea, funciones y responsabilidades; siendo el común denominador la realización de una actividad para lo cual una persona es contratada a cambio de una remuneración económica que compense el desempeño. Sin embargo, es preciso aclarar que trabajo y empleo no son intercambiables porque *stricto sensu* no son sinónimos. De hecho, una persona puede realizar un trabajo concebido como tarea sin recibir ningún tipo de retribución o remuneración económica. Tras una rápida mirada a las diferentes concepciones actuales sobre el trabajo, su significado y trascendencia es posible distinguir la siguiente clasificación del trabajo: intelectual, voluntario, en equipo, colaborativo, académico, de campo, social, infantil, esclavo o trabajo forzado, del hogar, deportivo, teletrabajo, autónomo o independiente, físico y trabajo económico entre otros.

Cada día surgen actividades novedosas, excéntricas, exóticas, diversas o complejas a las cuales le antepone la palabra trabajo para denotar su especificidad propia debido a la división de trabajo o de la disciplina e inclusive debido a la innovación tecnológica en áreas del conocimiento. En lenguaje cotidiano el término *trabajo en economía* es el más utilizado porque se limita a las horas que un ser humano dedica para hacer una actividad productiva generando bienes y/o servicios; bien sea una actividad física o intelectual.

Por su parte, el concepto empleo supone ejercer un cargo u ocupar una posición dentro de una organización formal donde su trabajo es remunerado de acuerdo con los términos de referencia establecidos en una contratación. El trabajo formal y empleo formal son equivalentes ya que están sujetos a una normativa legal vigente y otras reglamentaciones del corpus de la legislación laboral en cada país. Por tanto, a todo trabajo, ocupación u oficio se le llama empleo; y toda persona que ha sido contratada para realizar un conjunto de tareas por lo cual recibe un pago o remuneración es un trabajador formal. El trabajo formal es así una categoría que encierra la responsabilidad de ejecutar actividades contratadas y remuneradas en dinero. Y la relación que se establece entre el trabajador formal y el empleador es la *relación laboral* propiamente dicha.

El trabajo formal es en términos jurídicos la única actividad legal por la cual se obliga a una remuneración justa y con beneficios contractuales. Por lo tanto, está sujeto a declaración de impuesto sobre la renta y el salario u honorarios que recibe una persona por ejecutar un trabajo formal no está exento de deducciones de ley.

En la relación laboral, al menos en Colombia, el empleador no entrega al empleado la totalidad de la remuneración mensual convenida en su contratación; sino el denominado sueldo neto ya que debe descontar deducciones y otros conceptos como el pago de riesgos

laborales, régimen de pensión¹. Para tales efectos se deben cumplir con las condiciones dispuestas por el Estado en materia de seguridad social integral según lo dispuesto en la Ley 100 de 1993. Existen otras obligaciones por parte del empleador como la contratación por el salario mínimo legal vigente y bono de transporte ente otros. El trabajo formal puede adoptar una forma de contratación verbal y es reconocido por la ley. Según el Código Sustantivo del Trabajo (1951):

“Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1) La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2) La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3) La duración del contrato”. (Art 38)

Este código garantiza la justicia en las relaciones laborales de empleadores y trabajadores (art. 1), sin distinción de la nacionalidad (Art. 2), porque regula las relaciones del derecho individual al Trabajo de carácter particular (Art. 3) y en su artículo 5 define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (p.1).

Según el tesoro de la OIT el trabajo formal es el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2019-a)

Para este organismo del sistema de Naciones Unidas, el trabajo formal es sinónimo de empleo y lo define como "trabajo efectuado a cambio de pago [salario, sueldo, comisiones,

¹ Según el art. 12 de la Ley 100 de 1993, se refiere a los dos regímenes previstos en el Sistema General de Pensiones: régimen solidario de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro individual con solidaridad; cuya afiliación es obligatoria. Aunque la selección a uno u otro “es libre y voluntaria por parte del afiliado, quien para tal efecto manifestará por escrito su elección al momento de la vinculación o del traslado” (art.13)

propinas, pagos a destajo o pagos en especie] sin importar la relación de dependencia [si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo]” (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2019-a). El trabajo formal incluye las subcategorías *trabajo digno* y *trabajo decente* lo cual permitirá analizar el tipo de empleo, las tareas, ocupaciones u oficios y sobre todo las condiciones del medio ambiente de trabajo en las cuales están siendo vinculadas las mujeres migrantes venezolanas en Pereira.

2.5 Marco teórico

2.5.1 El enfoque transnacional de las migraciones

El enfoque transnacional de las migraciones nace en la década de los ochenta y se materializa en la década siguiente, a partir de la preocupación existente frente a algunos enfoques para entender los fenómenos migratorios, que afirmaban que el migrante debía adaptarse a la sociedad receptora y ser asimilado dentro de la misma, rompiendo relaciones con su lugar de origen (Glick Schiller, 2008). Es claro entonces que el transnacionalismo se concibe como una propuesta innovadora, logrando ampliar la visión sobre la idea que las migraciones únicamente contemplan al país de destino y que suponen una ruptura de las relaciones por parte del migrante con su lugar de origen adaptándose al lugar receptor (Glick, 2008).

2.5.2 Mujeres jóvenes migrantes

Las mujeres entre 18 y 60 años son jóvenes desde el concepto de población económicamente activa y han sido poco visibilizadas dentro de los estudios migratorios sobre

todo en sociedades de evidente hegemonía patriarcal como la colombiana donde el papel de la mujer ha sido históricamente opacado desde los medios y desde las instituciones. No obstante, en la legislación de muchos países existen políticas de inclusión social donde los Estados reconocen su papel como sujetos activos, actores sociales y políticos de los movimientos migratorios en razón de la equidad de género. Para el caso colombiano, “[...] existe una minoría de trabajos que han puesto el acento en las mujeres migrantes venezolanas jóvenes como actores sociales fundamentales de las dinámicas familiares en un contexto migratorio”. (Carrasquilla y Echeverri, 2003) (Echeverri, 2005 y 2010) y (Echeverri, 2014, pág. 3). Las autoras plantean que:

“[...] pensar a los y las jóvenes en migración desafía la idea de que son los adultos quienes inician el proyecto migratorio, rompiendo con el imaginario social que defiende que son los padres y madres quienes toman la decisión de salir de su lugar de origen e iniciar un proyecto migratorio, invisibilizando a otros actores sociales quienes configuran y reconfiguran dichos proyectos, jóvenes que inician migraciones familiares o lideran procesos de reunificación familiar”. (Posada, 2017, p. 25)

2.5.3 El enfoque de la migración invisible de las mujeres

Este enfoque estaría enmarcado dentro del enfoque de las migraciones internacionales porque surge como consecuencia de cambios en el perfil de los migrantes que salen de su país, ya con un proyecto de vida y algún nivel de preparación profesional; que les reafirma la intención de materializar mejores condiciones de vida. Desde el enfoque transnacional, según (Glick, 2008), el migrante debe adaptarse a la sociedad receptora y ser asimilado dentro de la misma, rompiendo relaciones con su lugar de origen. Eso podría ser discutible y relativamente cierto bajo la concepción de que el transnacionalismo se percibe como una

propuesta innovadora que conlleva una ruptura con el lugar de origen adaptándose al nuevo asentamiento o sociedad receptora.

No obstante, en ese proceso de adaptación a otra sociedad y supuesto “olvido o ruptura” con sus raíces familiares y culturales no todo proyecto de vida del migrante es lineal ni parte de un “sueño americano”. En el enfoque de la migración invisible Hondagneu-Sotelo (2007) afirma que el *género* y la *clase social* se vuelven aspectos clave para analizar las migraciones femeninas “[...] a medida que estos elementos permiten desafiar el androcentrismo que sigue caracterizando los estudios sobre las migraciones”.

Por otro lado, y siguiendo el ejemplo de esta autora, Salvatori y Terrón-Caro (2019) adoptan el análisis del género y clase social con el firme propósito de “fundamentar la construcción teórica de los mecanismos que crean invisibilidad, cuyo resultado final es la formación de mano de obra femenina fácilmente explotable” (p.5).

Ambas autoras consideran que la inclusión o vinculación laboral de las mujeres migrantes en cualquier sociedad viene dada o determinada con fines de explotación laboral; lo que en otros términos es definido por autores como Sassen (1984) como una suerte de proletariado emergente propio de la sociedad global; mientras que Boyd (1984) lo denomina *underclass* (nueva clase baja) y Massey (2014) lo contextualiza en el ámbito urbano o ciudadano y denominándola *new urban underclass* (nueva clase baja urbana).

En el enfoque de la migración invisible de las mujeres hay dos trazos; uno desde la invisibilidad de *género* y el otro desde la invisibilidad de *clase*. Y desde dos vectores de la teoría crítica social de Habermas son claves en el proceso cambiante de la vida de las mujeres migrantes venezolanas vinculadas laboralmente en la sociedad pereirana; porque se conjuga una lucha entre el conocimiento y el interés de elementos extrateóricos e intrateóricos que inciden en la invisibilización de las mujeres calificadas. Salvatori y Terrón-Caro (2019) resaltan lo siguiente:

Desde el enfoque de género,

“La construcción de sobrerrepresentación de los varones en los movimientos migratorios con respecto a su contraparte femenina se produce a nivel institucional.

Un fenómeno que según Eleonore Kofman y Parvati Raghuram (2006) es consecuencia de la construcción de la imagen de la mujer dentro de la lógica de género, a partir de la cual la componente femenina de los desplazamientos adquiere un carácter pasivo por seguir al hombre en su recorrido migratorio sin conseguir insertarse en el mercado laboral”. (p.6)

Y desde la clase social,

“Se muestra el proceso que subyace la construcción de mano de obra barata y apta para la explotación. Ello anula u ofusca toda diferenciación económica, social y cultural que caracterizan el perfil del migrante en su proceso de adaptación en la sociedad de destino o asiento. Dicho de otro modo, la noción de clase nos aproxima fielmente a lo que las autoras denominan proceso de desclasamiento que se desde el mismo momento que una persona cruza la frontera. Y en el caso de la mujer ello merma e impacta negativamente el desarrollo de sus actividades o como expresa Bourdieu (1997) “sus prácticas sociales dirigidas al consumo de determinados bienes. Así que, la posesión de capital económico y/o cultural son los elementos que determinan la posición social en un espacio estratificado”. (p.6).

La **invisibilidad de género** se relaciona con la supuesta ausencia de la mujer en el mercado de trabajo o de su presencia en sectores que se caracterizarían por ser exclusivamente para mujeres porque son espacios femeninos; y la **invisibilidad de clase** se relaciona con la ubicación de todos los migrantes en una única clase social baja.

3. Metodología

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación es de tipo exploratorio descriptivo con un enfoque mixto y un diseño explicativo secuencial levantando y analizando datos cuantitativos junto a información cualitativa a través de una encuesta. Y, seguidamente, se recogió información cualitativa mediante entrevista a mujeres migrantes venezolanas. Ello en relación con la vinculación laboral en la ciudad de Pereira y, a la vez, en el interés de obtener información sobre procesos invisibilizadores que generan *homogeneización hacia abajo* en razón del género y la clase social. En cuanto al aspecto cualitativo del enfoque metodológico, este ha sido definido por Strauss y Corbin (2002), como:

“[...] cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. Puede tratarse de investigaciones sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como al funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales y la interacción entre las naciones”. (p.12)

Desde esa perspectiva, **la investigación se surtió de** una muestra intencional acorde con los requerimientos **del investigador** para levantar la información fundamentado en planteamientos teóricos, conceptuales y normativos identificando desde qué ocupaciones formales se vincularon las mujeres migrantes venezolanas en Pereira entre 2017 y 2019. La recolección de información se hizo utilizando las técnicas de entrevista y encuesta con las siguientes especificaciones:

a) Entrevista semiestructurada: Se aplicó un instrumento de 12 preguntas claves orientadas a los objetivos de la investigación para conocer la caracterización, situación migratoria, vinculación laboral, percepciones, experiencias y otros aspectos de 10 mujeres migrantes venezolanas.

b) Encuesta: Se aplicó este tipo de instrumento con preguntas abiertas y cerradas a 17 mujeres migrantes venezolanas de 18 a 60 años de edad.

Con este enfoque se logró conocer la vinculación laboral de estas mujeres en Pereira a partir de estas dos técnicas de recolección de información. La muestra fue intencional o de juicio como lo definen Strauss y Corbin (2002) conformada por 27 personas que resultaron tener distintos perfiles profesionales, experiencias laborales y diferentes empleos en la ciudad de Pereira.

Estas personas fueron contactadas a través de dos organizaciones que agrupan a migrantes venezolanos en esta ciudad. La Asociación de Migrantes y Retornados Colombo Venezolanos (AMCOVE) y la Asociación de Venezolanos en Pereira. Ambas se encuentran registradas en la Cámara de Comercio de Pereira y en permanente relación con autoridades municipales. Estas organizaciones se dedican a orientar y apoyar a los migrantes venezolanos mediante donaciones de personas naturales, operativos de salud y vacunación, asesoría legal, vinculación laboral, atención a la infancia, inserción escolar y trámites ante la Registraduría Municipal entre otras acciones. Estas organizaciones colaboraron en la investigación para contactar informantes claves y conformar la muestra intencional con el consentimiento informado respectivo (Anexo 1) y la validación piloto de ambos instrumentos.

Por lo tanto, se informará a ambas organizaciones y a las mujeres migrantes, los resultados del presente estudio en el interés de su posible utilidad. Sin el consentimiento informado de las participantes no hubiese sido posible la presente investigación.

3.2 Metodología asumida

Con la información obtenida se identificaron factores externos e internos **relacionados con la vinculación laboral como objeto de estudio**. El análisis de resultados arrojó elementos relacionados con la oferta y demanda de empleo de las mujeres venezolanas en Pereira.

Concretamente:

1) Información de la población femenina migrante venezolana (oferta laboral) que está registrada como nivel de estudios, experiencia laboral y aspiración salarial entre otras variables obteniéndose el perfil profesional que ofrecieron las migrantes venezolanas a sus empleadores, y

2) Información sobre vacantes con cero postulaciones (demanda laboral) de las empresas en términos de competencias laborales, tipo de contratación, jornada laboral, nivel de estudios, ingresos y aspiración salarial. Con ello se constató la presencia del fenómeno de explotación laboral.

En la inserción laboral de estas personas se evidenció el interés por determinadas ocupaciones, la experiencia laboral en su país de origen y la oferta de vacantes de cero postulaciones que están establecidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones-CNO según la Resolución 1186 de 1970 del Ministerio del Trabajo, la Ley Orgánica 119 de 1994 y los Decretos 1120 de 1996 y 249 de 2004; en donde se establece que:

“La CNO utiliza una estructura que agrupa los empleos y la descripción de las ocupaciones de forma uniforme, creando una organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, en la cual se cuenta con 537 perfiles ocupacionales y 7.886 denominaciones. La clasificación de las ocupaciones utiliza principalmente dos criterios: el área de desempeño y el nivel de cualificación. El área de desempeño es el campo de actividad laboral definido

principalmente por el tipo y la naturaleza de trabajo que es desarrollado, aunque también se consideran las áreas de conocimiento que se requieren para el desempeño y la industria, donde se encuentra el empleo”. (FUPAF, 2019, p.22)

La CNO identifica 9 áreas de desempeño: 1) administración y finanzas; 2) ciencias naturales, aplicadas y relacionadas; 3) salud; 4) ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión; 5) Arte, cultura, esparcimiento y deportes; 6) ventas y servicios; 7) explotación primaria y extractiva; 8) operación de equipos del transporte y oficios; y 9) procesamiento, fabricación y ensamblaje.

Por su parte, con el nivel de cualificación se conoció sus competencias adquiridas en su país de origen antes de migrar a Colombia y las cuales ofrecieron a los empleadores este grupo de mujeres venezolanas en edad económicamente activa y en condición de migrante a través de la experticia y estudios necesarios.

3.3 Tipo de estudio

Bibliográfico o documental. Se revisaron documentos sobre la problemática migratoria venezolana en Colombia y lecturas comprensivas de fuentes secundarias relevantes para el desarrollo del objeto de estudio. El énfasis de esa revisión documental recayó en la identificación de información relacionada con los objetivos propuestos.

Descriptivo. La investigación fue de tipo descriptivo a partir de la identificación de los tipos de incorporación laboral de mujeres migrantes venezolanas en los establecimientos ubicados en la ciudad de Pereira y su impacto social, institucional y normativo. Para ello, se utilizarán enunciados descriptivos y párrafos explicativos resaltando los aportes teóricos de distintos autores, conceptos, hechos, opiniones y actividades relacionadas con la

empleabilidad de la población femenina procedente de Venezuela. Con el análisis de los contenidos provenientes de las fuentes consultadas se redactó el presente informe.

De campo. Se consideró esencial consultar a mujeres venezolanas de 18 a 60 años en condición migratoria regular e irregular, bien sea con el permiso especial de permanencia (PEP), pasaporte o visa; y que están vinculadas laboralmente en el sector privado, entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro establecidas en Pereira. En efecto, se aplicó una entrevista semiestructurada a profundidad y la encuesta tipo cuestionario a la muestra a juicio del investigador por tratarse de una investigación cualitativa según Strauss y Corbin (2002)

Se alcanzó a conocer las ocupaciones a las cuales fueron vinculadas entre 2017-2019, el tipo de vinculación laboral, así como los procesos y mecanismos de invisibilización como mujeres migrantes venezolanas calificadas.

3.4 Instrumentos de recolección de información

Se diseñaron los instrumentos antes mencionados para levantar información primaria con la finalidad de conocer el perfil de las mujeres migrantes venezolanas vinculadas laboralmente en Pereira. La entrevista fue semiestructurada con 12 preguntas orientadoras, mediante las cuales se obtuvo información sobre las categorías dispuestas en los objetivos de la investigación. La encuesta tiene tres partes. La primera cuenta con 4 ítems de identificación de las mujeres encuestadas para ubicar su edad dentro del rango de 18 a 60 años así como el número de hijos u otras personas bajo su responsabilidad de cuidado y/o manutención tales como adultos mayores de su entorno familiar.

La segunda parte de la encuesta tiene 42 ítems distribuidos así: la sección A con preguntas sobre la situación y condiciones de vida de la mujer migrante antes de migrar a Colombia con 11 preguntas: 3 preguntas cerradas, 6 con opciones de respuesta y dos

preguntas abiertas. Estas últimas sobre su profesión en Venezuela y su última experiencia de trabajo antes de migrar. El esquema de aplicación de ambos instrumentos consistió en la ubicación de las organizaciones mencionadas, las cuales facilitaron el contacto para la realización de las entrevistas y aplicación de la encuesta. Esta actividad se desarrolló en el mes de octubre de 2020.

3.5 Etapas de la investigación

Etapa 1: Se realizó la consulta bibliográfica sobre el objeto de estudio. Se revisó detalladamente la normativa legal vigente en materia migratoria y documentos técnicos de diversas fuentes como trabajos de investigación, publicaciones institucionales y ONG. Se diseñaron los instrumentos para la recolección de información (entrevista y encuesta).

Etapa 2: Se procedió a la lectura comprensiva de la bibliografía y se ubicó la información pertinente al objeto de estudio, con lo cual se surtió el marco teórico y el estado del arte con énfasis en el [análisis de la información](#).

Etapa 3: Se procedió a la recolección de la información y aplicación de los instrumentos.

Etapa 4: Análisis de resultados, su discusión, unas conclusiones y presentación del informe final.

3.6 Categorías de análisis

Vinculación laboral.

El desempeño laboral es uno de los ejes principales que contribuye a la competitividad de cualquier organización. Desde la perspectiva del empleador, la apuesta es

desarrollar estrategias que propicien el más alto desempeño de sus trabajadores. Con esa finalidad adopta procesos de mejora continua para sostener tanto la productividad individual de sus trabajadores como de la empresa u organización en su conjunto.

En ese contexto, la vinculación laboral se refiere al mecanismo de contratación mediante el cual se incorpora una persona a un puesto de trabajo o realizar una labor específica; bien sea con un contrato verbal o escrito. En ambos casos el empleador decide si la vinculación será a través de un contrato a término fijo o por tiempo indefinido. En el ámbito de las micros, pequeñas y medianas empresas localizadas en la ciudad de Pereira utilizan como mecanismo de vinculación laboral formal una contratación de 3 ó 6 meses en el mejor de los escenarios. Sin embargo, la intención del empleador es probar el desempeño y rendimiento del trabajador, su motivación al trabajo y sus habilidades; es decir un lapso de prueba.

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo (1951) un “período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo” (art.76).

Al respecto, Sanín y Restrepo (2009) plantean como hipótesis que “1) el tipo de vinculación laboral influye sobre la motivación de los empleados y 2) el tipo de vinculación laboral influye en el desempeño de los empleados” (p.152). La vinculación laboral por lo tanto se materializa a partir de un contrato de trabajo formal en un empleo digno y decente como establecido en la legislación vigente. Es decir, un empleo formal que representa la posibilidad de contar con ingresos fijos, afiliación a la salud a través de una EPS, aportes a la seguridad social para pensiones y otros beneficios contractuales de ley que otorgaron al trabajador las mismas condiciones de trabajo que a los colombianos para su sostenimiento personal y familiar.

La vinculación laboral con migrantes solo es posible legalmente con visa de trabajo, y en el caso de los ingresados irregularmente como los venezolanos del éxodo reciente con el otorgamiento del PEP por parte del gobierno nacional; es decir, cumplen con los requisitos de empleabilidad exigidos por Migración Colombia como son los antecedentes policiales, la entrada legal al país con pasaporte sellado en los puestos de control fronterizo y no haber sido deportado anteriormente del país.

De modo que el concepto de vinculación laboral de los migrantes venezolanos tiene como particularidad la exigencia del PEP para la obtención de un contrato de empleo formal y acceso a los servicios de salud bajo régimen contributivo afiliado en alguna EPS. En esos términos, el gobierno nacional persigue que el trabajo informal deje de ser la principal forma de vinculación laboral de los migrantes venezolanos en Colombia, cuya cantidad se estimó en 1.260.594 de personas para el 31 de marzo de 2019. De estos, unas 770.975 estaban en situación migratoria regular. A su vez, de estos 593.383 eran portadores del PEP de los cuales 285.124 eran mujeres según el informe de Migración Colombia (2019, p.5).

En este informe, correspondiente al corte del primer trimestre de 2019, el Departamento de Risaralda reportaba 12.283 migrantes venezolanos para un estimado de 9.000 personas solo en la ciudad de Pereira. Del total en Risaralda solamente 7.178 migrantes tenían el permiso PEP; es decir, en situación migratoria regular o legal susceptibles de optar por un empleo formal a través de los mecanismos de vinculación laboral legalmente permitidos.

En esta investigación se escoge la categoría vinculación laboral para conocer las condiciones de contratación ofrecidas a las mujeres migrantes venezolanas en el período de estudio 2018-2019 en el interés de validar la no explotación laboral de este segmento de la población femenina migrante, sin duda vulnerable hacia la cual el Estado exige la garantía de

sus derechos y un tratamiento diferencial por su condición de mujer migrante cabeza de familia o en estado de necesidad ante la crisis del vecino país.

Empleabilidad

Hablar de empleabilidad es referirse al empleo como actividad humana orientada a fines específicos fundamentalmente económicos; para lo cual hace uso de todas sus habilidades en las relaciones interpersonales y laborales. Por una parte, el empleo es la ocupación u oficio que desempeña una persona en un lugar o puesto de trabajo determinado; confiriéndosele la categoría de empleado o trabajador con tareas y funciones previamente establecidas. El empleado es, desde la mirada del empleador -generador del empleo- todo aquel que realiza un trabajo; razón por la cual empleo y trabajo son sinónimos en el discurso del empleador y del trabajador. El segmento de población en edad de trabajar (PET) que necesita, quiere y busca empleo o tiene trabajo se distribuye en población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI). La legislación laboral de muchos países ubica en este segmento PET a la población entre los 15 y 65 años. La población en edad de trabajar que se encuentra ocupada en un empleo formal o informal es remunerada por su aporte al desarrollo de la economía y la sociedad. Al respecto, el DANE (2018, citado por Hoyos, 2019) publicó los siguientes datos:

“La población en edad de trabajar (PET) en enero del 2018 se situó en 38.693.000 personas, de las cuales 14.224.000 se clasifican como población económicamente inactiva-PEI (pensionados, estudiantes, amas de casa, entre otros) y 24.470.000 están en el mercado de trabajo (población económicamente activa-PEA). De esta última, 21.591.000 están ocupados y 2.878.000 desocupados”. (párr.3)

En consideración a lo anterior y tomando en cuenta que existen diferentes concepciones sobre empleabilidad, se asume en la presente investigación aquella que recoge los aspectos comunes que la definen como es el caso del concepto adoptado por la

Organización Internacional del Trabajo; donde por definición la empleabilidad “se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente”. (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2019)

La anterior definición es reforzada por Ducci (1998) cuando afirma que la empleabilidad es entendida como la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (p.13).

Ambas concepciones de empleabilidad se refieren al desarrollo de capacidades y aptitudes con el fin de ser competentes para un trabajo decente. Estos procesos ocurren en distintos niveles estructurales, económicos, normativos y culturales tanto en Colombia como en otros países. Paralelamente, las representaciones sociales sobre la mujer migrante venezolana de 18 a 60 años en Pereira es posible que caracterice la oferta de la fuerza de trabajo; lo que hace que algunos grupos sociales como estas mujeres tengan dificultades para vincularse y desarrollarse laboralmente en un trabajo digno y decente, siguiendo el concepto de la OIT.

Por otro lado, la empleabilidad está relacionada con factores de carácter personal, que no son independientes del medio. De hecho, según Guzmán y Irigoin (2000, citados por Silveira, 2019):

“Una misma situación puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos; asimismo, sujetos con recursos similares pueden asumirse diferencialmente como sujetos activos o pasivos de su historia laboral y, en este sentido, el trabajo puede tener una significación diferente y ello movilizar de manera distinta los recursos que poseen”. (p.134)

En síntesis, “la empleabilidad puede ser comprendida como el cúmulo de habilidades necesarias en una persona para ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo” según Aguado (2018, p.20).

Resumiendo, varios teóricos coinciden en que la empleabilidad debe ser entendida como las habilidades y competencias que debe desarrollar un sujeto para el ingreso y la estabilidad en un empleo. Se escoge como categoría el concepto de empleabilidad para analizar el perfil profesional de estas personas en términos de sus competencias y habilidades, ya que éstas inciden en la vinculación laboral de mujeres migrantes sin experiencia laboral en Colombia.

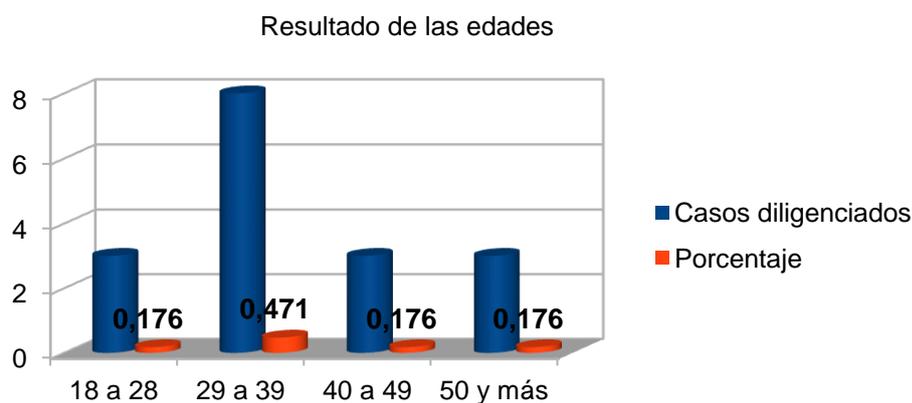
4. Resultados y análisis

4.1 Resultados de la encuesta

Las migrantes consultadas a través de la encuesta aportaron información útil para los objetivos de la investigación. En general, todas las preguntas fueron respondidas con un 100% de validez como se presenta en las gráficas con su respectivo comentario. **El primer objetivo fue identificar el perfil profesional de las mujeres migrantes venezolanas vinculadas laboralmente en Pereira durante el período 2017 y 2019.**

Gráfico 1

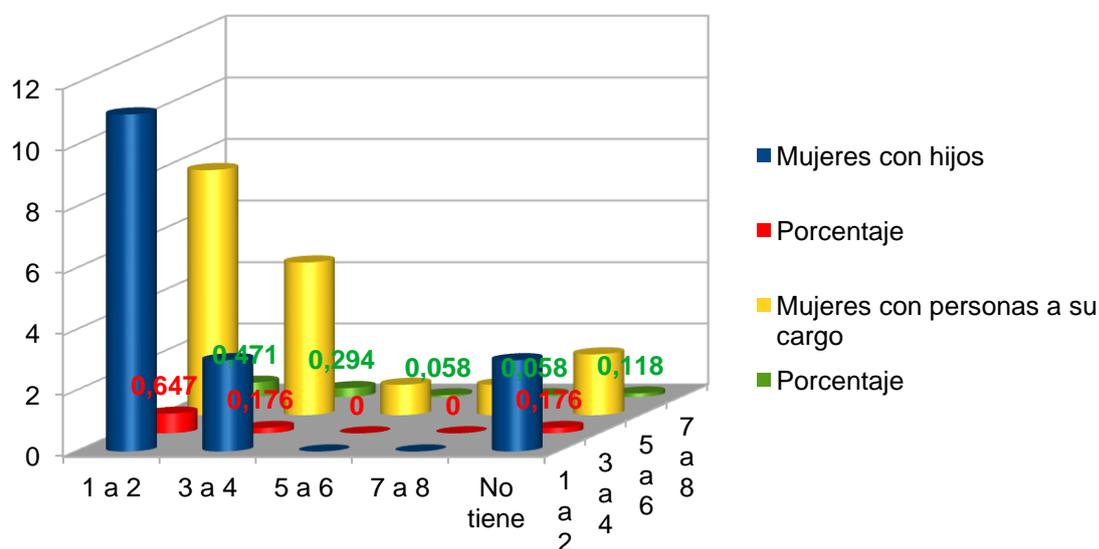
Resumen del procesamiento de datos de las participantes



El 64,7% de las mujeres encuestadas se ubica en un rango de edades entre 18 y 39 años, siendo en su mayoría de 29 a 39 años. Igualmente, el segmento entre 29 y 49 años de edad representan el 64,7%. Y de 18 a 49 años es el rango de edades de las venezolanas migrantes que se han vinculado laboralmente en Pereira (82,3%). Podría inferirse que la mayoría de las mujeres venezolanas que se han establecido en esta ciudad corresponde a población económicamente activa (PEA) dispuesta a vincularse laboralmente y no depender de otra persona para cubrir sus necesidades personales y familiares.

Gráfico 2

Carga familiar de las mujeres migrantes participantes



En relación con la necesidad de cubrir sus necesidades, justamente 14 de ellas (82,3%) tiene al menos 1 a 4 hijos. Esto es una carga familiar que supone la responsabilidad de trabajar y atender sus deberes como madre fuera de su país. Adicionalmente, 15 de ellas (88,1%) tiene otras personas a su cargo.

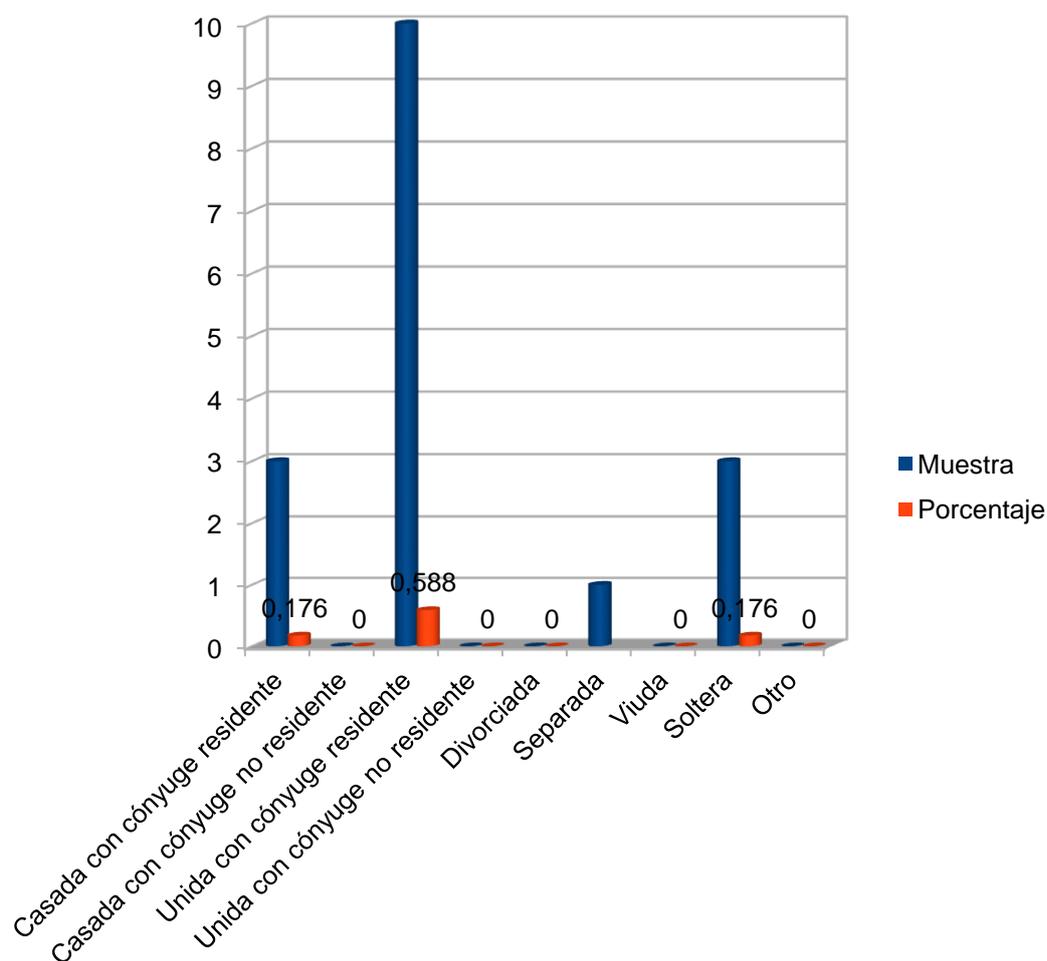
A. En cuanto a la situación y condiciones de vida antes de migrar a Colombia

En esta sección de la encuesta se persiguió conocer la situación en la cual se encontraba durante los meses previos a su salida del país vecino, así como las condiciones de vida porque allí podrían encontrar explicación sobre las motivaciones para venirse a Colombia.

De la gráfica 3 a la 13 se recoge información relacionada con aspectos educativos, sociales, económicos, familiares, laborales y profesionales que caracteriza la situación y condiciones de vida de este grupo de mujeres migrantes venezolanas antes de tomar la decisión de conformar el grueso de la población venezolana que ha sido víctima de una migración forzada ante la profundización de la crisis en Venezuela desde el año 2015.

Gráfico 3

Estado civil o situación conyugal



El 58,8% de ellas tiene una relación de unión libre con su cónyuge y el 17,6% está formalmente casada, ambas con cónyuges residentes en el Colombia. Solo una mujer ellas se encuentra actualmente separada de su pareja.

Esto supone que su vinculación laboral le permite contribuir con las responsabilidades económicas del hogar e hijos apoyadas por su cónyuge, situación si fuesen madres solteras en condición de migrante.

En la gráfica 4, se emplean las categorías utilizadas en Venezuela para identificar el nivel educativo de las personas. Para ello se tomó el más reciente referente informativo y estadístico de primer orden al servicio de la incidencia pública generada en la última encuesta de condiciones de vida en Venezuela.

De acuerdo con el proyecto Encovi 2019-2020:

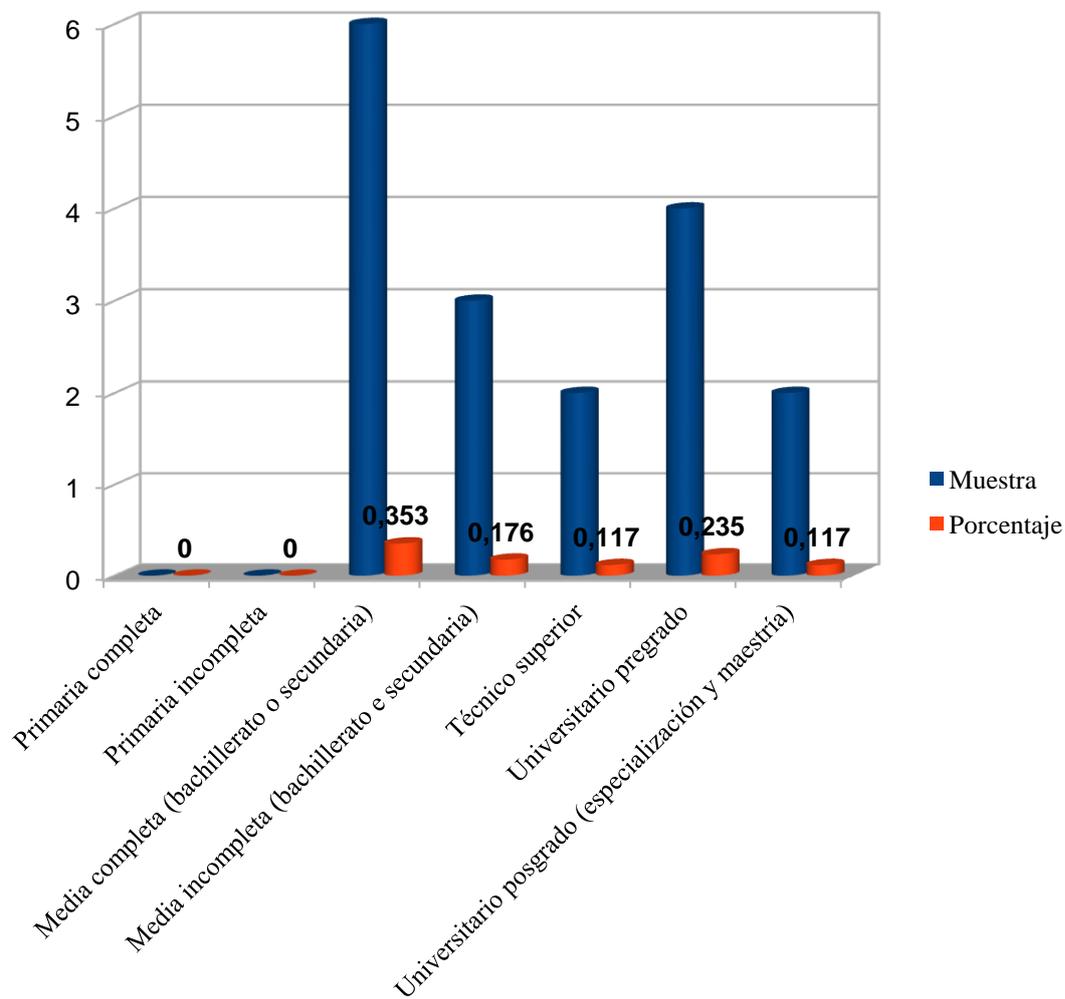
“Esta iniciativa resulta de la preocupación académica por la falta de información pública oportuna que permita conocer la realidad social del país y orientar las estrategias adecuadas en materia de políticas y programas sociales en el contexto de una prolongada recesión económica y una aguda conflictividad política e institucional”. (Universidad Católica Andrés Bello, 2020)

Buscando determinar los principales factores de empleabilidad que facilitaron la vinculación laboral y su permanencia en puestos de trabajo, se encontró que existe una relación estrecha entre los niveles educativos y los factores de empleabilidad.

De acuerdo con lo anterior, el 82,2% tiene educación media completa y de estas el 46,9% tiene alcanzó un título de nivel técnico o universitario en su país de origen sugiriendo que tienen perfil profesional y competencias laborales para su empleabilidad aunque no sea en sus profesiones.

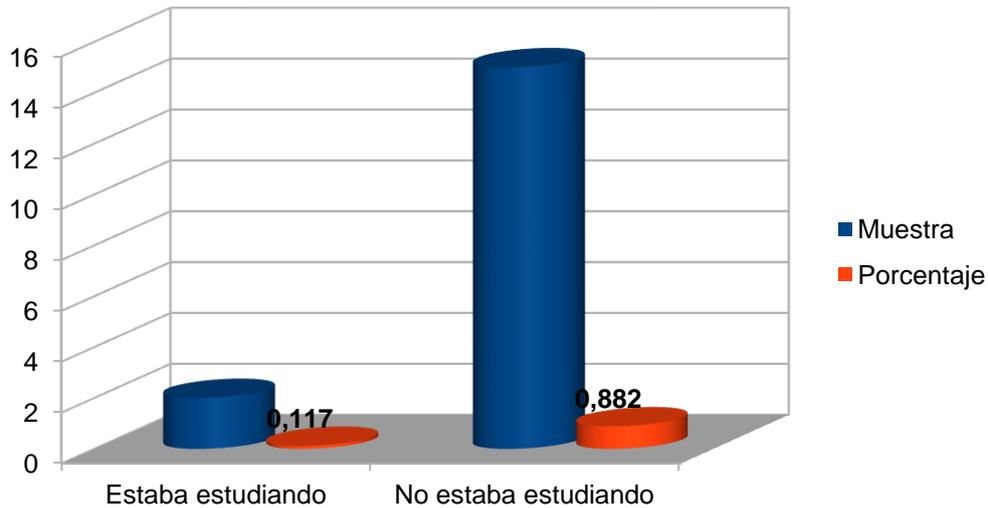
Gráfico 4

Nivel educativo alcanzado en Venezuela ²

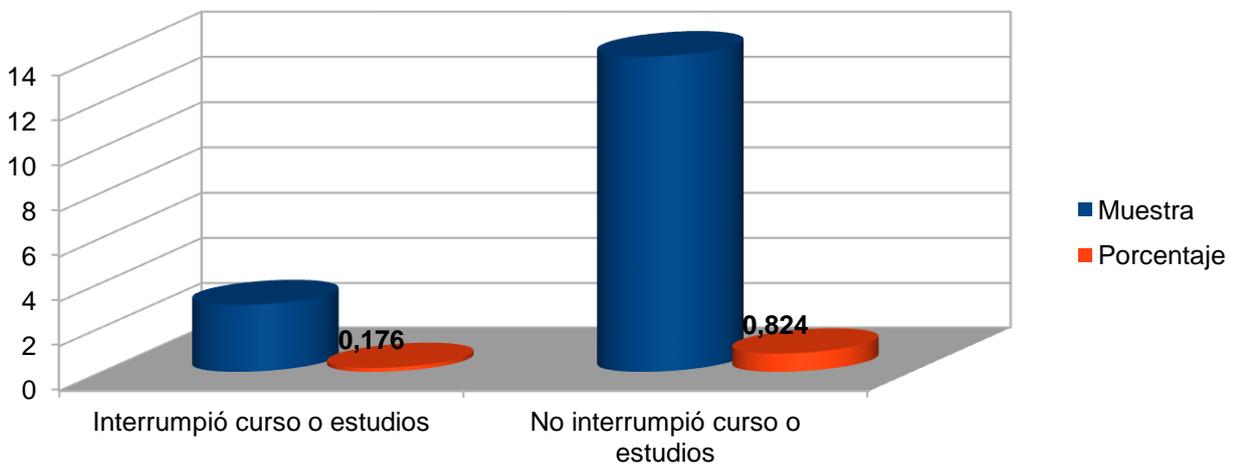


El 35,2% posee nivel universitario y, en general, junto al resto tienen un nivel educativo que les posibilitaría insertarse en el mercado laboral colombiano, aunque requeriría la convalidación de títulos para ejercer su profesión en un trabajo distinto al actual.

² UCAB-ENCOVI. Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019-2020, p.7. Venezuela.

Gráfico 5*Situación de estudios antes de migrar a Colombia*

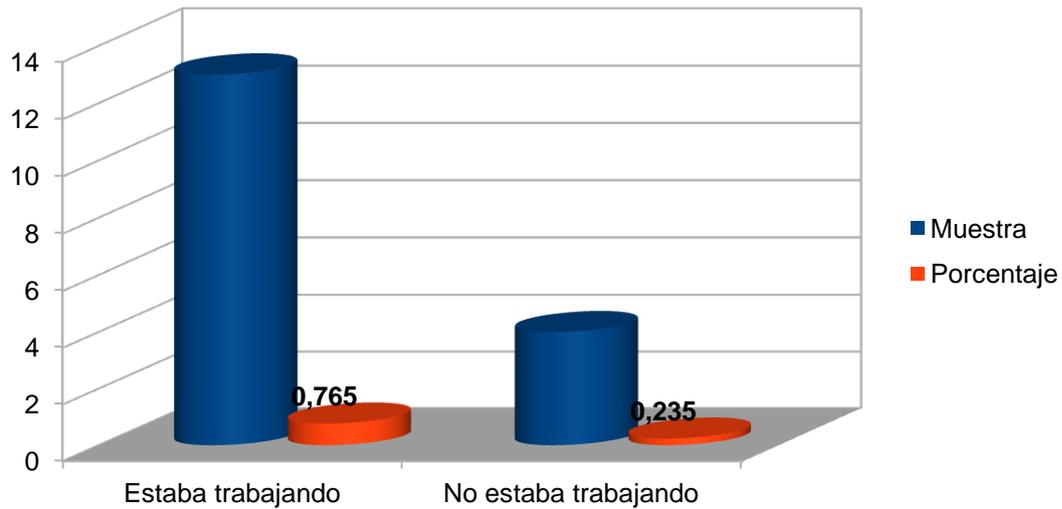
En cuanto a educación, el 88,2% había concluido sus estudios antes de migrar y se encontraba ejerciendo su profesión. Estas mujeres migrantes venezolanas decidieron salir de su país consciente de las dificultades para su empleabilidad acorde a su nivel educativo.

Gráfico 6*Mujeres que interrumpieron algún curso o estudios para venirse a Colombia*

La mayoría de ellas (82,4%) se vio en la necesidad de interrumpir algún tipo de estudios académicos o programa de capacitación en su país para migrar.

Gráfico 7

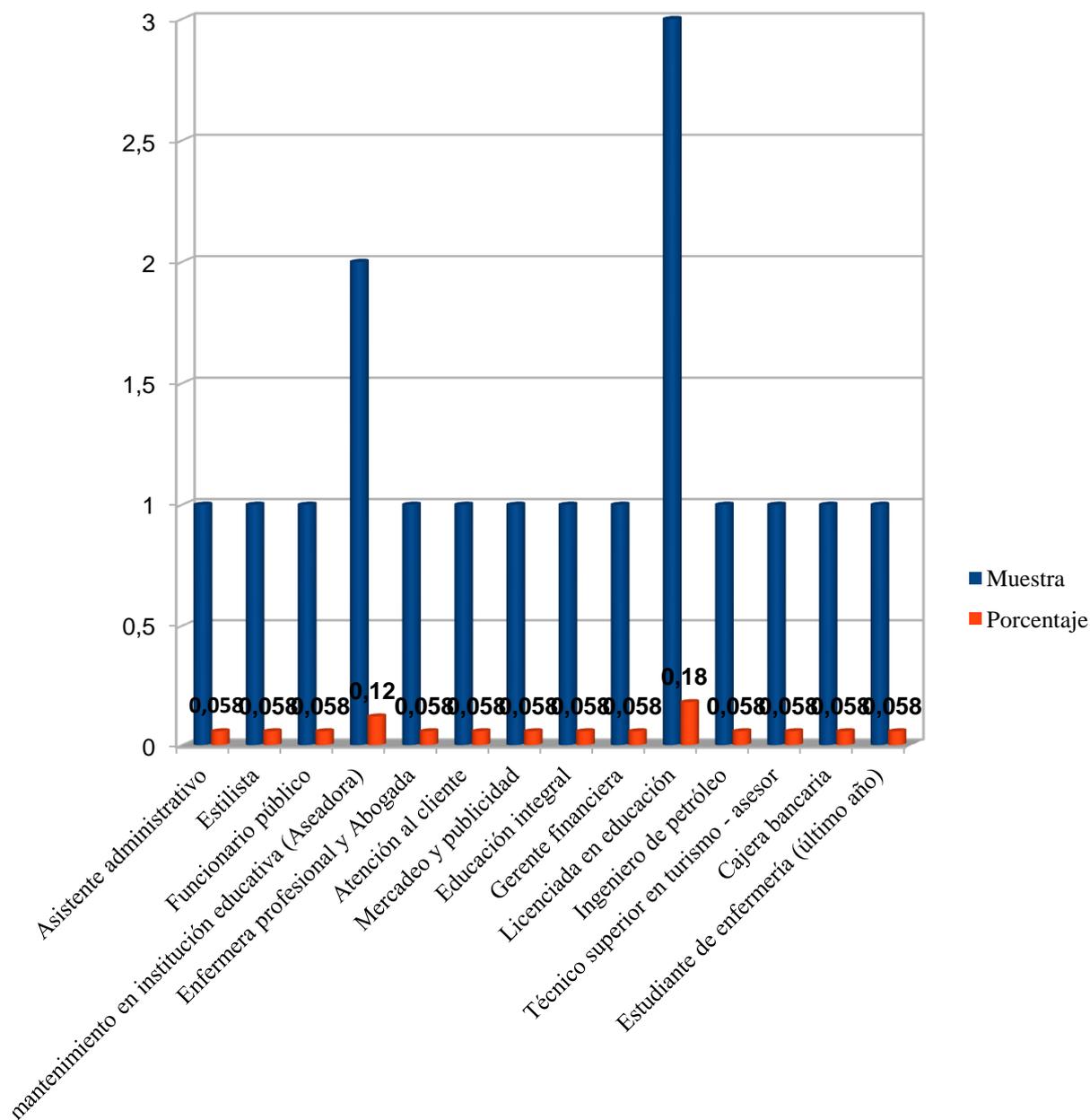
Empleabilidad antes de migrar a Colombia



En concordancia con lo anterior, trece mujeres (76,5%), no dejó estudios pero sí su puesto de trabajo u ocupación en Venezuela para migrar, mientras el resto no se encontraba vinculada (23,5%).

Gráfico 8

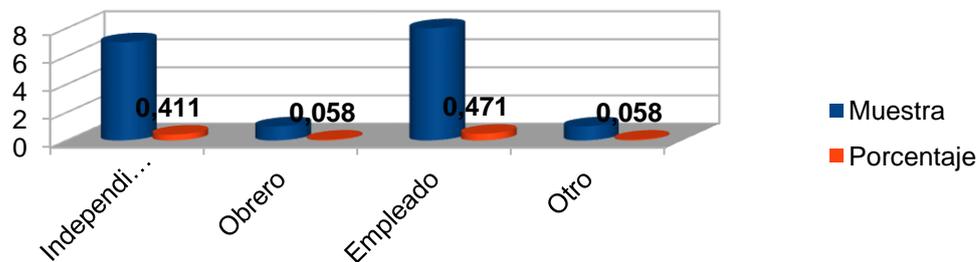
Profesiones u oficios de las mujeres migrantes en Venezuela



Para entender los principales factores de empleabilidad que facilitaron la vinculación laboral y su permanencia en puestos de trabajo, de esta información se desprende que el 100% de las mujeres encuestadas, desempleadas o no en su país de origen, posee alguna experiencia en una amplia variedad de profesiones y ocupaciones.

Gráfico 9

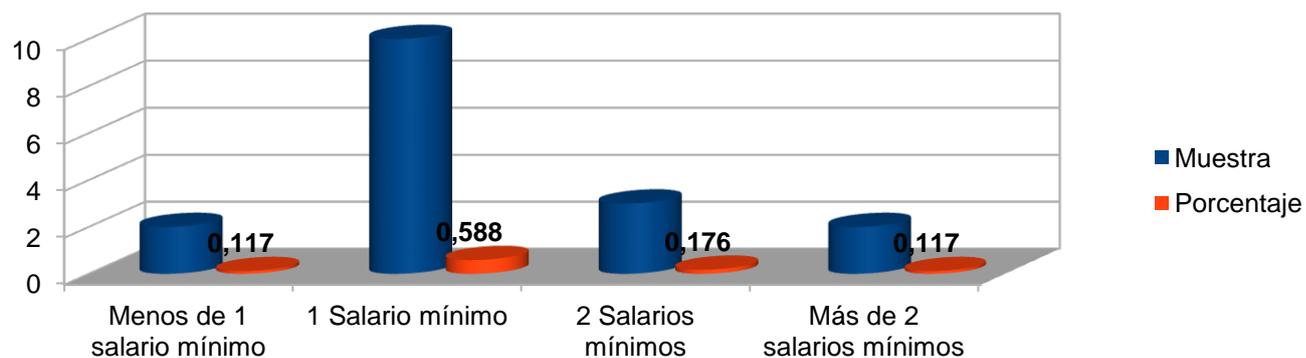
Situación laboral de las mujeres migrantes en Venezuela



Excepto en un caso (5,8%), la situación laboral de las mujeres se distribuye entre trabajos independientes (41,1%) y vinculación laboral en entidades públicas y privadas de su país para el 52,9 de los casos como obreros (5,8%) o empleado (47,1%).

Gráfico 10

Ingresos mensuales promedio de las mujeres migrantes en Venezuela

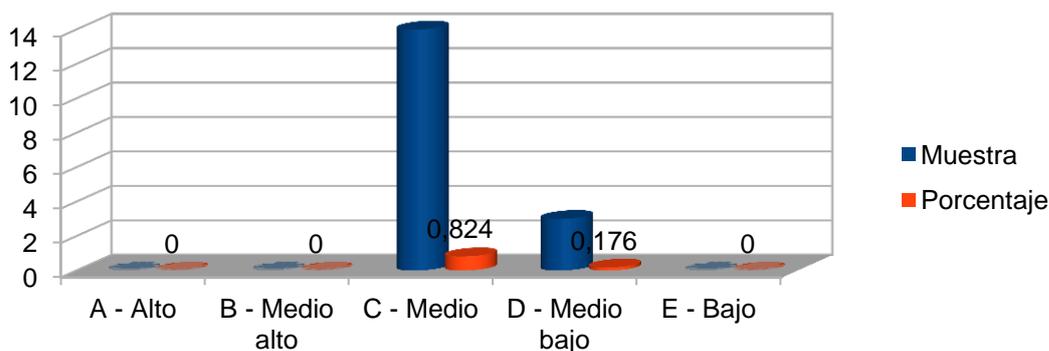


El 29,3% de los casos tenía ingresos mensuales en su país superior a 2 salarios mínimos y la mayoría (58,8%) percibía un salario mínimo. El 70,5% de ellas percibía ingresos mensuales que por efectos de la crisis no eran suficientes para sobrevivir la tasa de

hiperinflación en su país. Este es uno de los factores que incidió en su decisión de migrar a Colombia.

Gráfico 11

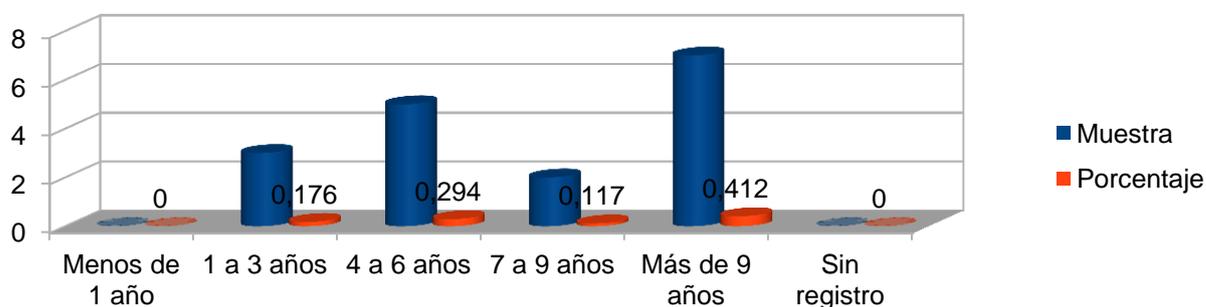
Estrato socioeconómico de las mujeres migrantes en Venezuela



En su totalidad, las mujeres pertenecían a los estratos socioeconómicos medio y medio bajo, siendo ambos segmentos C y D de la clase media venezolana con la crisis del país se ha venido empobreciendo progresivamente.

Gráfico 12

Experiencia laboral de las mujeres migrantes en Venezuela

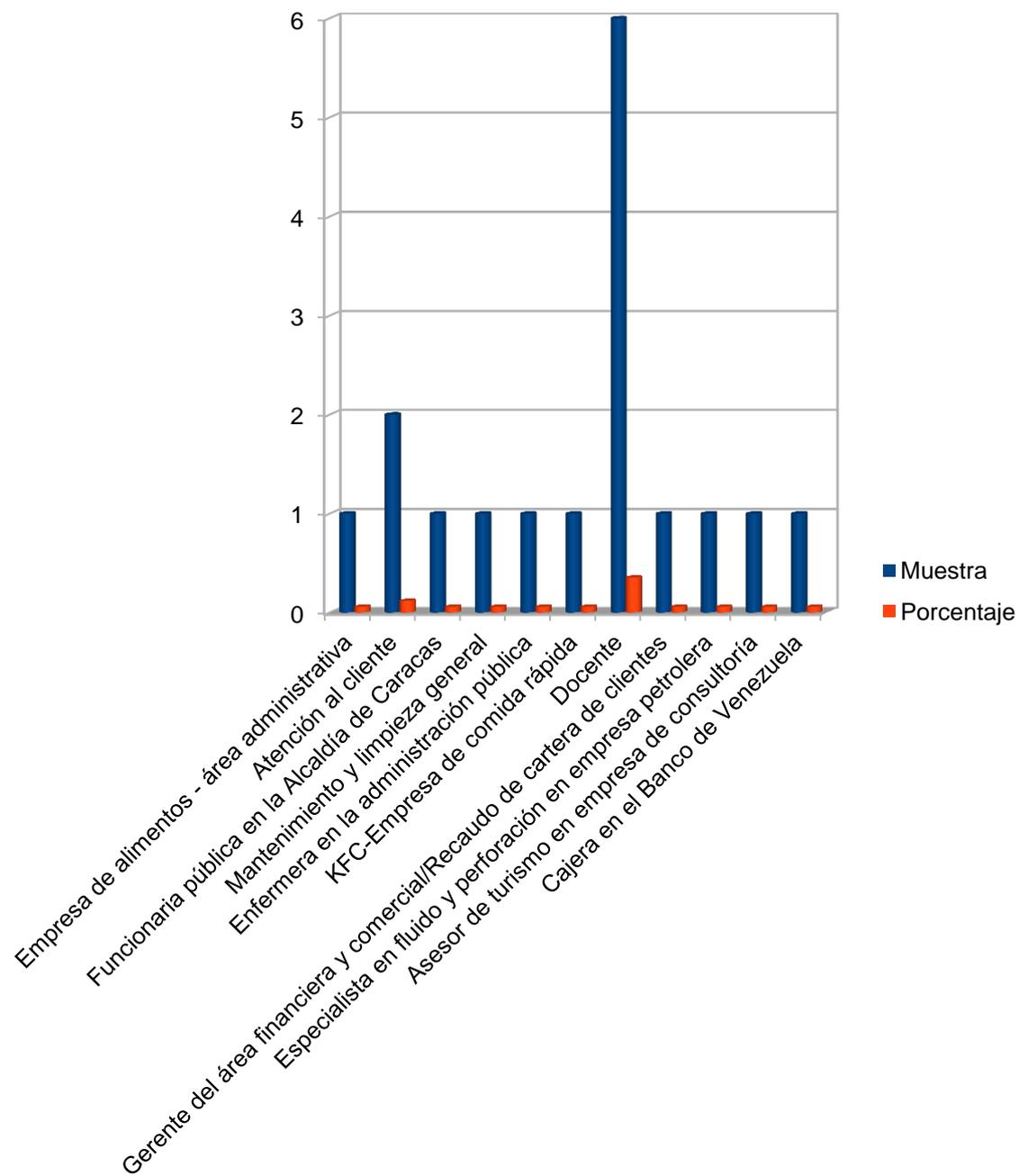


El 47% tiene entre 1 y 6 años de experiencia laboral en su país de origen y el 52,9% más de 7 años. No obstante, las certificaciones o referencias de trabajos previos en Venezuela

no son válidas como requisitos en Colombia pero sí les permite demostrar sus habilidades y capacidades en las empresas donde se encuentran trabajando.

Gráfico 13

Ocupación o última experiencia de trabajo en Venezuela



En relación con las ocupaciones o cargos desempeñados antes de migrar de su país a Pereira, se evidencian distintos perfiles ocupacionales incluso en cargo de mediana y alta responsabilidad como en el caso de una especialista en petróleo y una gerente en el área financiera.

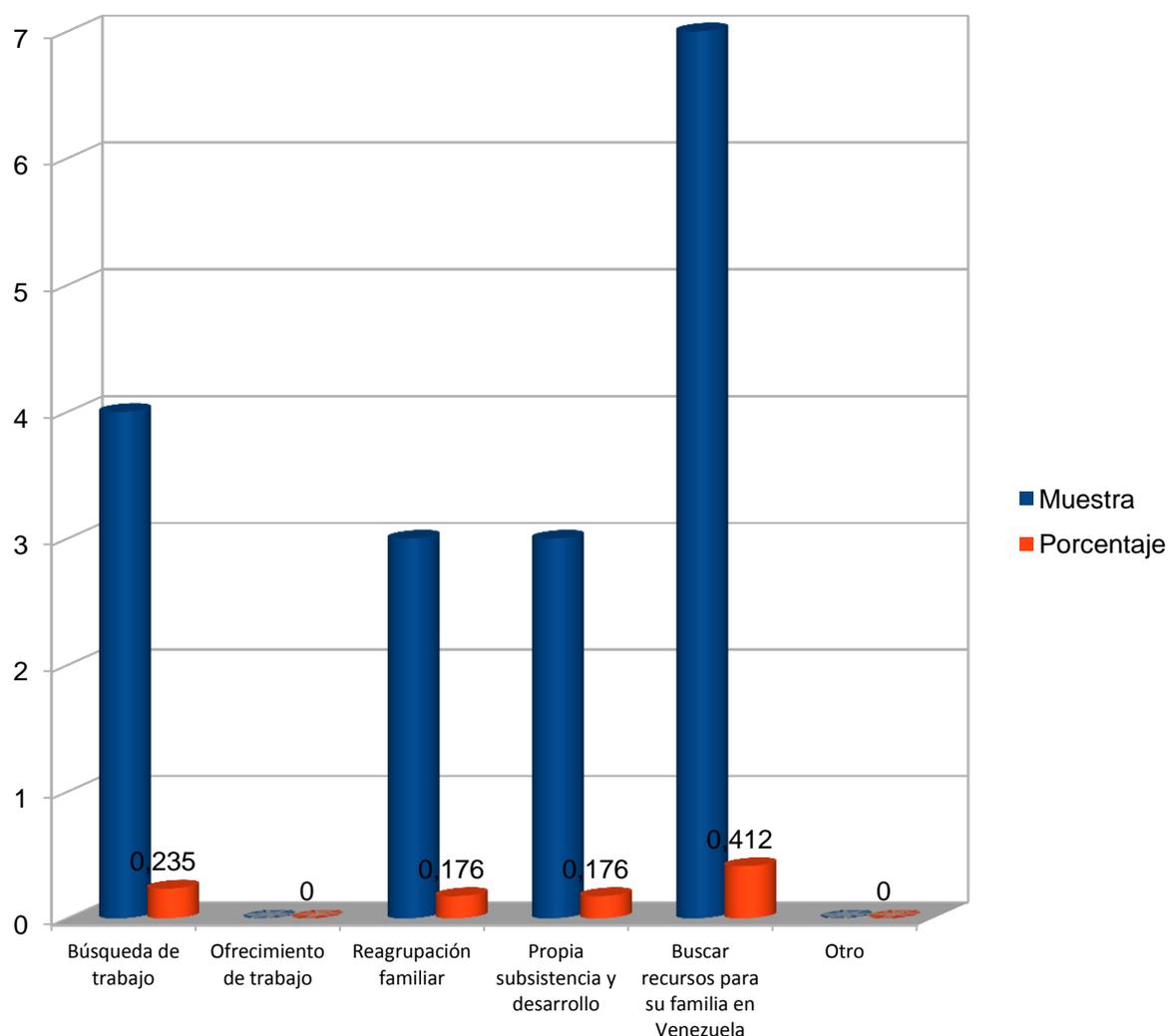
El 35,3% se desempeñó como docente de instituciones educativas y el 11,7% como empleadas de atención al cliente. La mujer que se desempeñaba como asesora en una empresa de consultoría turística tiene interés en vincularse a oportunidades en el Eje Cafetero para seguir ejerciendo su profesión.

B. En cuanto a la situación migratoria actual en Colombia

En esta sección de la encuesta se logró conocer la situación migratoria de este grupo de mujeres venezolanas, así como las motivaciones y medios utilizados para entrar al país al igual que las facilidades para conseguir empleo y barreras para ello.

Otros aspectos relevantes se relacionan con las ocupaciones en las empresas donde se encuentran vinculadas. Esto da cuenta de las oportunidades de empleo y el tipo de actividad para la cual son contratadas en el mercado de trabajo pereirano, su relación con la profesión que tienen, el nivel de capacitación y el ambiente laboral para determinar qué diferencias existen con respecto a sus ocupaciones en su país de origen.

De la gráfica 14 a la 17 se recoge esta información.

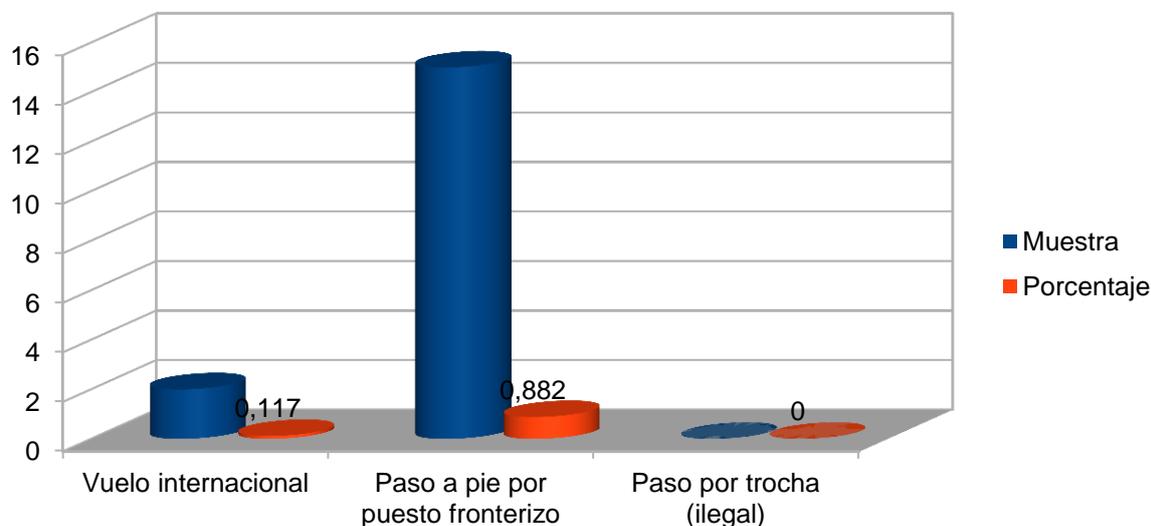
Gráfico 14*Motivo principal para venir a Colombia*

El 41,2% se desplazó forzosamente hacia Colombia radicándose en Pereira con la finalidad de buscar recursos para el sostén de su familia en Venezuela, lo cual supone que llegaron a buscar trabajo con ingresos fijos mensuales y enviar remesas.

Mientras que el 23,5% declaró que vino a buscar trabajo. Esto significa que el 82,3% emigró de su país por motivos económicos e incluso a nivel de subsistencia y desarrollo (17,6%).

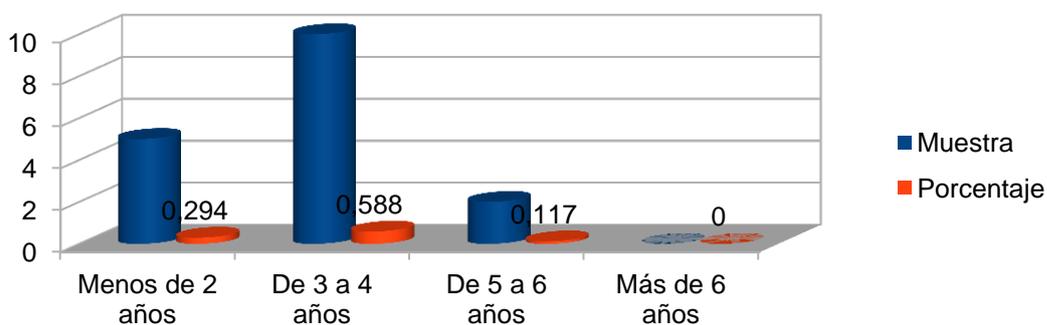
Gráfico 15

Medio por el cuál ingresaron a Colombia

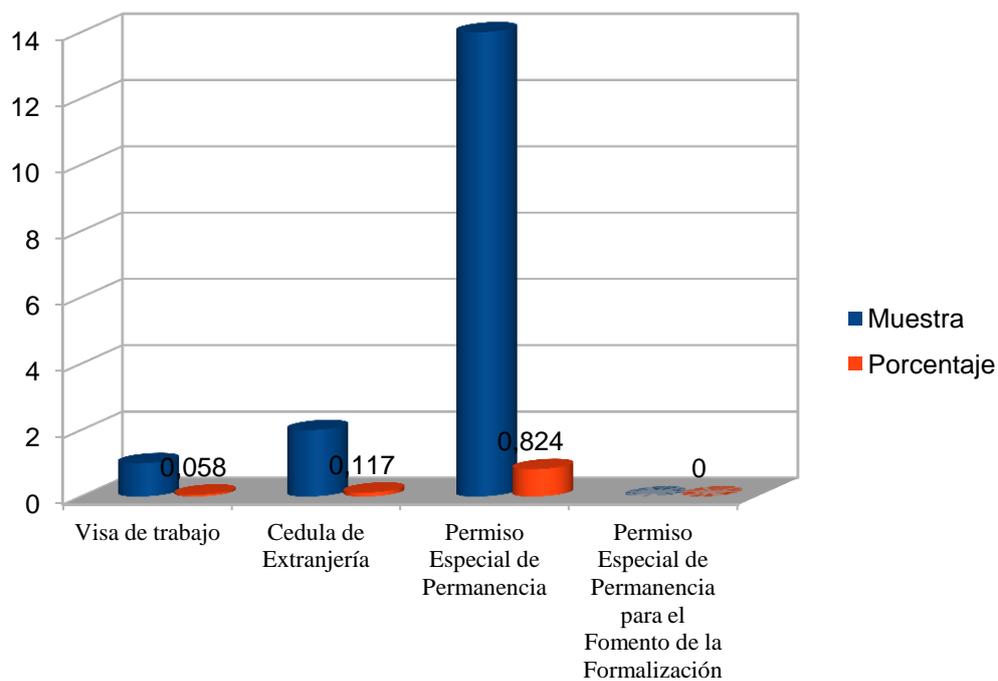


Como se mencionó anteriormente fue relevante conocer si, ante el cierre de la frontera por parte del régimen venezolano o dificultades para sellar su pasaporte u otra documentación legal, las mujeres migrantes ingresaron al país por los caminos o pasos denominados trochas para salir de su país y, posteriormente, fueron favorecidas por las medidas del gobierno nacional para regularizar su situación migratoria a través del otorgamiento del PEP.

En todo caso, el 88,2% entró a Colombia a pie por el puesto fronterizo entre San Antonio del Táchira y Cúcuta o puente Simón Bolívar, ninguna utilizó las trochas como lo han realizado cientos de venezolanos durante los últimos tres años. Y dos de ellas (11,7%) ingresaron por vía aérea internacional desde Venezuela. Es el caso de la especialista en turismo quien utilizó la ruta Valencia-Medellín con su familia.

Gráfico 16*Tiempo de permanencia en la ciudad de Pereira*

El 88,2% tiene menos de 4 años en Pereira y en su mayoría (58,8%) se radicó en la ciudad de Pereira durante los últimos 3 a 4 años. Solamente dos mujeres tienen entre 5 y 6 años en la ciudad y ninguna pasa de 6 años. Lo cual indica que salieron de su país de origen cuando comenzó a profundizarse la crisis en Venezuela entre el 2015 y 2018.

Gráfico 17*Situación migratoria actual en el país*

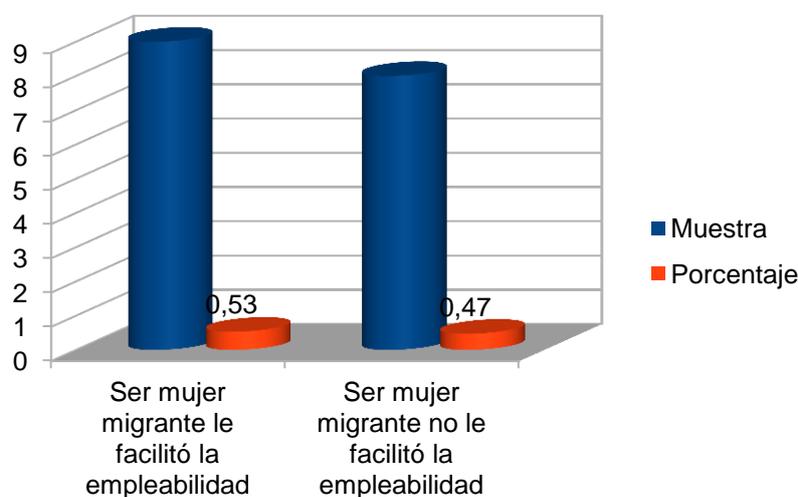
Solo una mujer expresó contar con visa de trabajo otorgada por el gobierno de Colombia y casi todas cuentan con el PEP (82,4) que, junto a las dos personas que ya cuentan con cedula de extranjería (11,7%) suman 94,1% en situación migratoria regular con las medidas adoptadas por el país receptor. Mientras que a la otra mujer le fue otorgada su visa de trabajo.

C. En cuanto a la vinculación laboral en Colombia

En esta sección se encontraron los principales factores de empleabilidad que facilitaron la vinculación laboral y su permanencia en los puestos de trabajo en Pereira, sin tomar en cuenta que hubiesen permanecido anteriormente en otras ciudades de Colombia al salir de Venezuela. De la gráfica 18 a la 44 se registra la información suministrada en aspectos relacionados con su empleabilidad, profesión, contratación, jornada laboral y ambiente de trabajo entre otros.

Gráfico 18

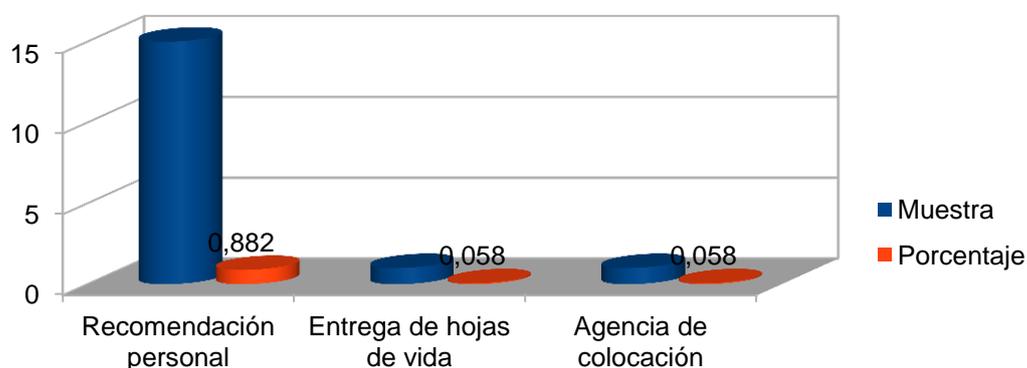
Facilidad para conseguir trabajo en Pereira por ser mujer



El hecho de ser mujer migrante venezolana no fue necesariamente un factor relevante para conseguir empleo según el 47,0% de ellas; no obstante fue relevante para el resto (53,0%). Estas manifestaron que su condición de mujer migrante les facilitó la contratación.

Gráfico 19

Medios utilizados para conseguir su trabajo actual



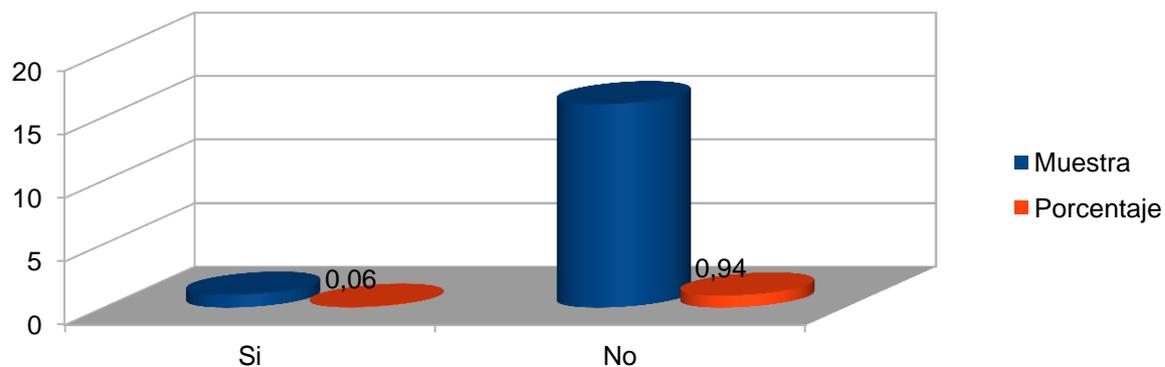
Excepto dos mujeres, el resto (88,2%) considera que ser recomendada por otra persona les ayudó a conseguir su empleo, lo cual se refuerza con lo expresado por las diez mujeres que fueron entrevistadas quienes manifestaron en un 60% haber conseguido empleo por recomendación de una amistad femenina o de un familiar (ver, 4.3).

Incluso, para ellas no fue positiva su experiencia de entregar hojas de vida sin haber sido recomendada ni recurrir a alguna agencia de colocación de empleo.

El único caso que se registra haber sido colocada en alguna empresa fue a través de la plataforma conocida como Computrabajo sin relevancia para la investigación.

Gráfico 20

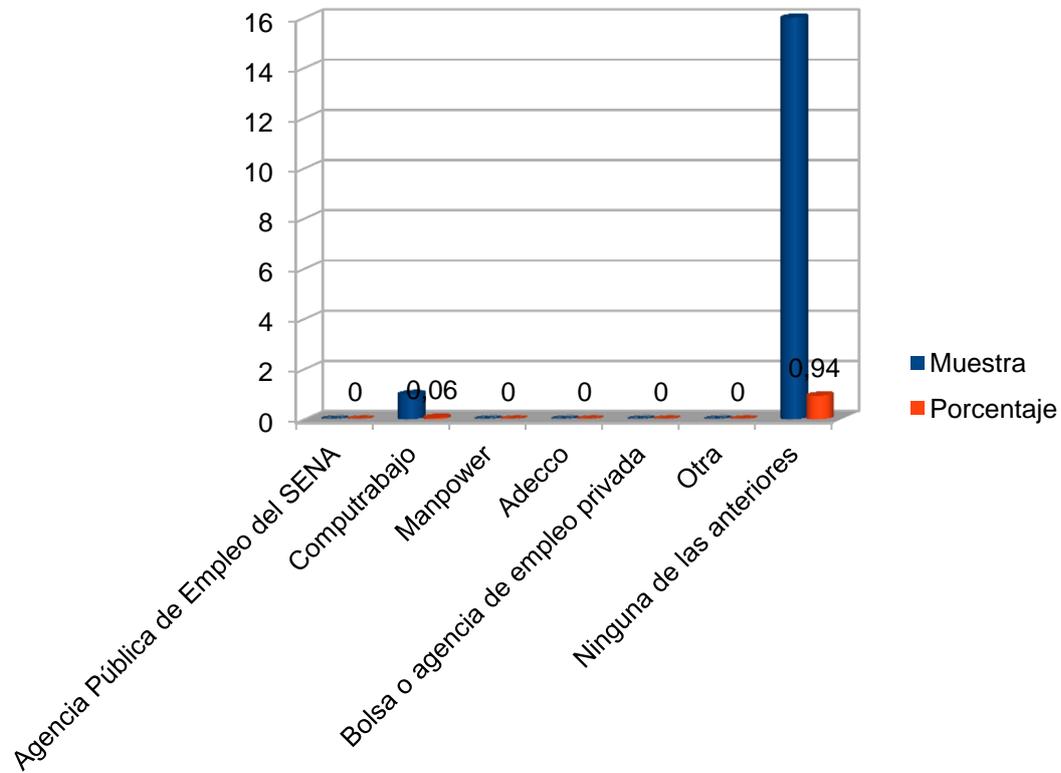
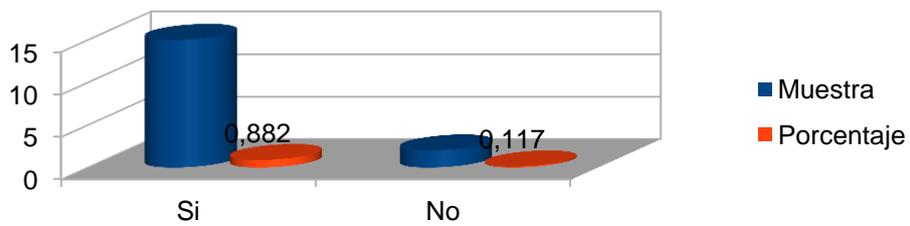
Uso del Servicio Público de Empleo (SPE) o agencias de colocación para su contratación actual



El comentario anterior se refuerza con un 94% de mujeres que expresaron no haber utilizado algún servicio público de empleo o agencias de colocación para su vinculación laboral.

Probablemente, para la fecha de su búsqueda de empleo entre los años 2017 y 2018 las oportunidades por esta vía para contratar venezolanas no fue la mejor estrategia y recurrieron a la vía de las recomendaciones personales ya que generaban mayor confianza a los empleadores.

Ello se aprecia en el gráfico 21 a continuación, donde se evidencia que la agencia pública del SENA ni plataformas que ofrecen empleo representaron una opción para vincularse laboralmente.

Gráfico 21*Entidades por las cuales consiguieron su empleo actual***Gráfico 22***Contratación actual para ocupación de puesto vacante*

De tal forma que la contratación actual de estas mujeres con apoyo de personas conocidas que las recomendaron fue para ocupar puestos vacantes en el 88,2% de los casos, siendo relevante destacar que la falta de certificaciones académicas y/o títulos apostillados no fue una barrera para el 35,3% de ellas, mientras que sí la falta de certificados laborales sí lo fue para el 11,7% como se aprecia en el gráfico 23.

Al menos siete de ellas (41,1%) informó que tuvieron otras barreras para su empleabilidad sin especificar cuáles fueron, aunque el hecho de tener hijos y PEP probablemente influyó para ser rechazadas en empresas donde solicitaron empleo.

Gráfico 23

Principales barreras para conseguir empleo, excepto documentación legal

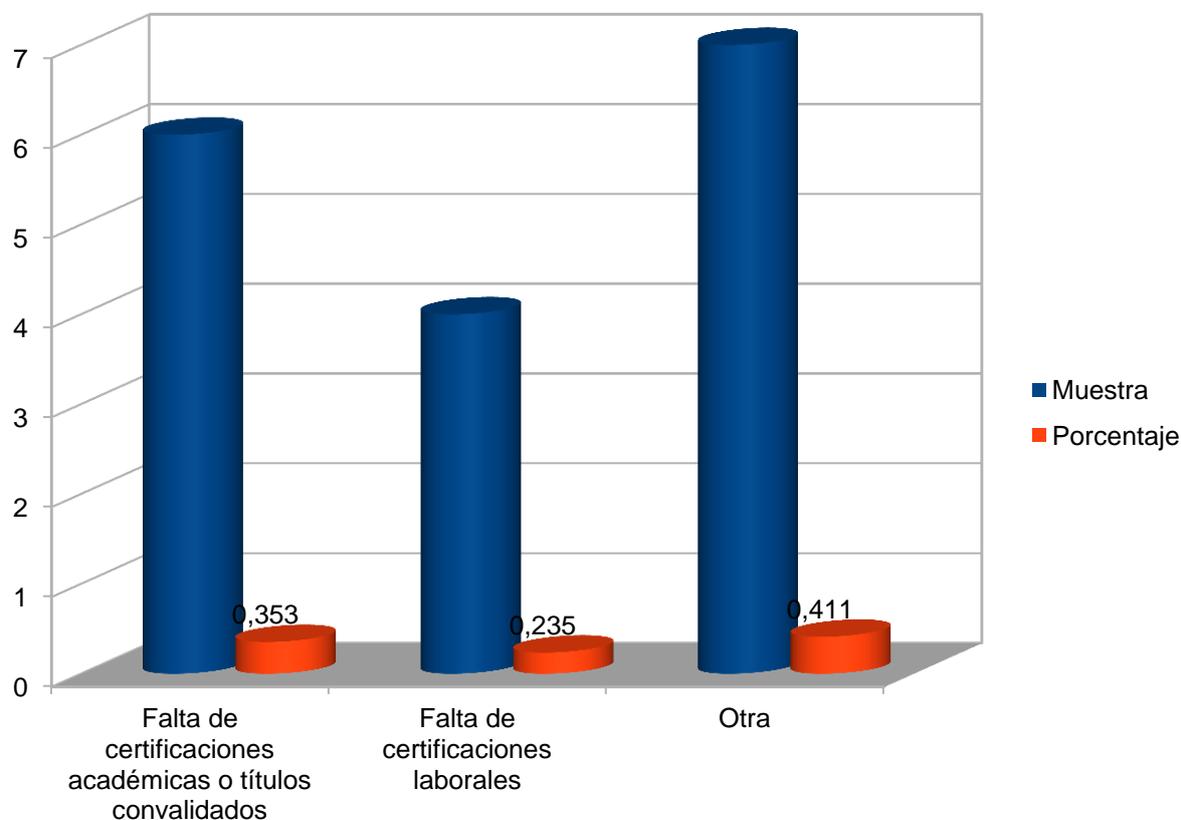
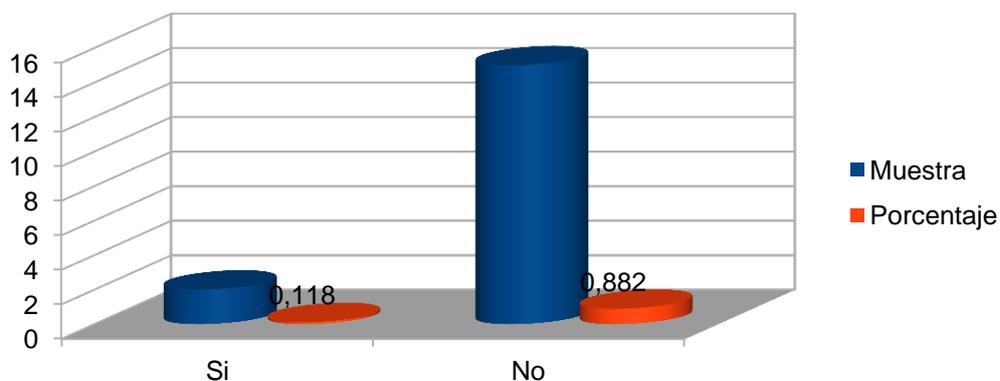


Gráfico 24

Necesidades de capacitación SENA u otra para su vinculación laboral actual



En los gráficos 24 y 25 se observa, por una parte, que no tuvieron necesidad de certificarse en el SENA para vincularse con las empresa que la contrató (88,2%)., mientras que dos de ellas se vieron en la necesidad de capacitarse en esta entidad pública para obtener una certificación de oficios y optar al cargo en la empresa. Por otra parte, todas expresaron que su empleador activó el mecanismo PEFF ante las autoridades para formalizar su vinculación laboral.

Gráfico 25

Necesidad de activar el PEFF para formalizar su vinculación laboral actual

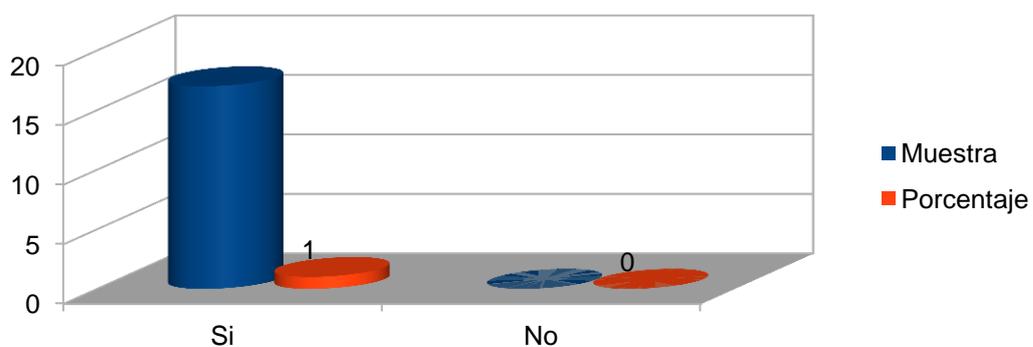
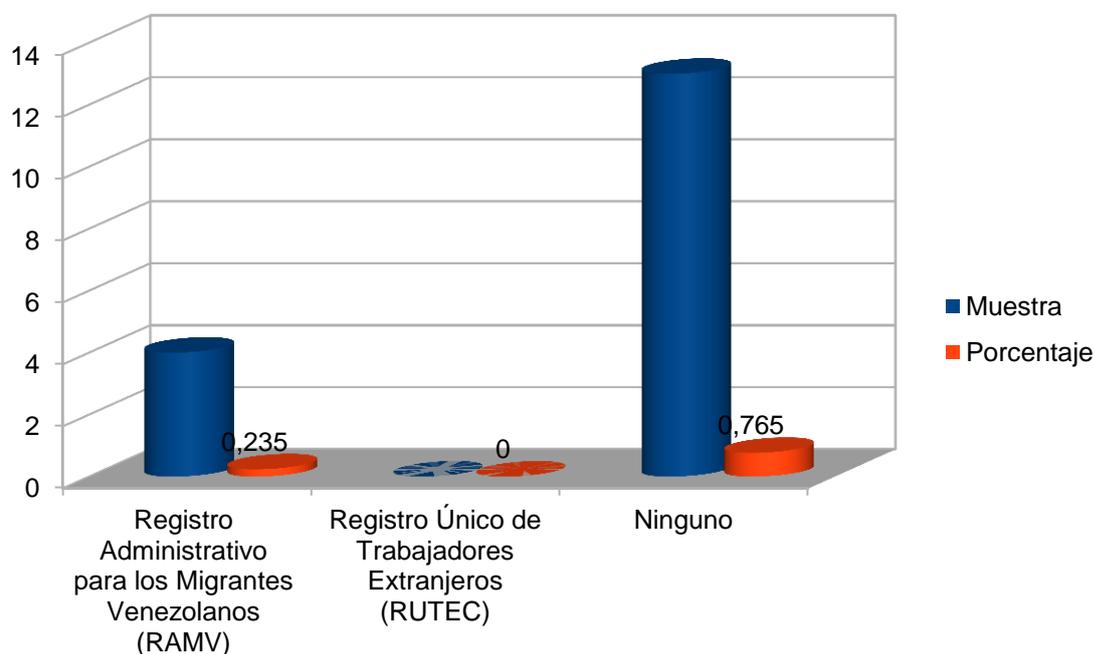


Gráfico 26

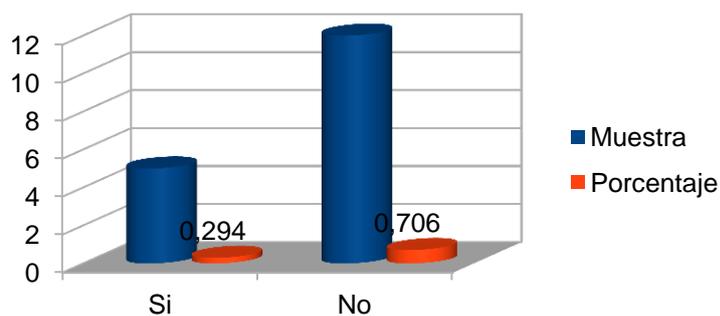
Necesidad de inscripción en registros para extranjeros



En el gráfico anterior se evidencia que no haberse inscrito en el Registro Administrativo para los Migrantes Venezolanos (RAMV) ni en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTEC) fue relevante para los empleadores, aun cuando el 23,5% de los casos ya estaba en el RAMV al momento de su vinculación pero no fue un requisito de la empresa.

Gráfico 27

Cursos realizados para certificarse laboralmente en Colombia en algún oficio

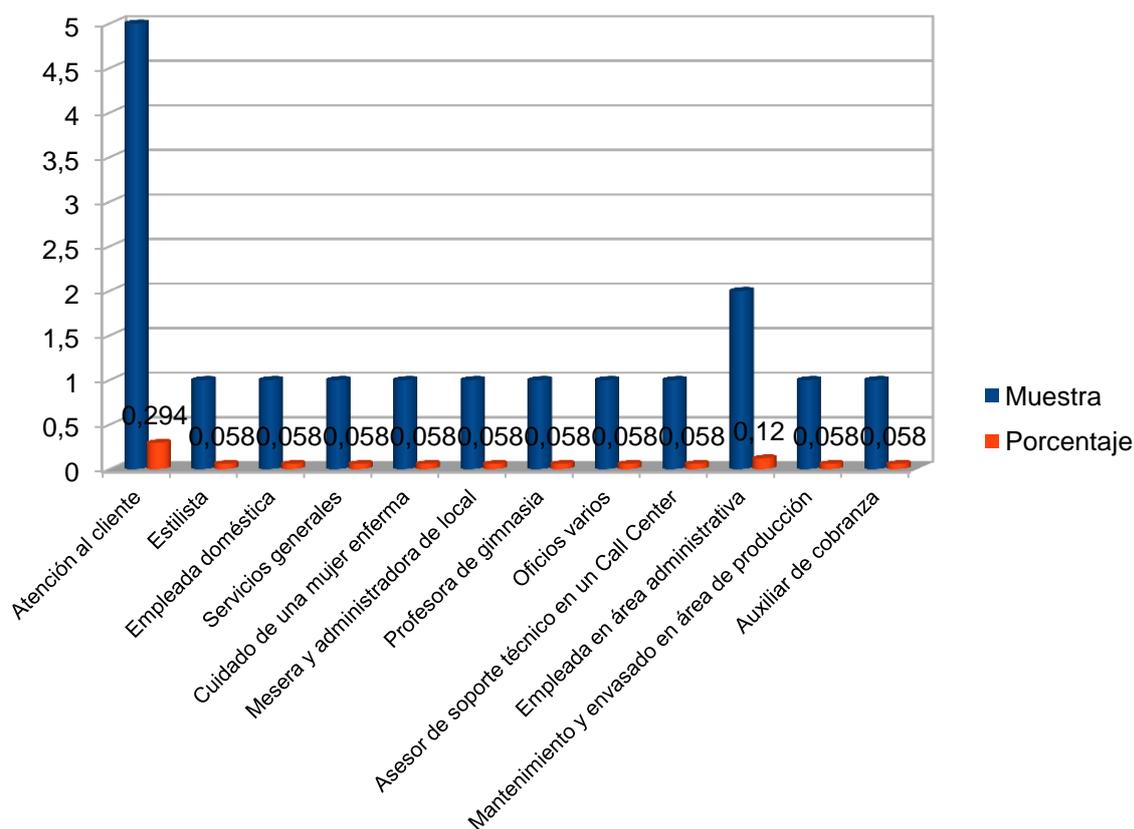


Tampoco tuvieron que realizar cursos de capacitación en oficios para certificarse laboralmente, lo cual corrobora que no tuvieron la necesidad de capacitarse en el SENA para trabajar en Pereira (Gráfico 24).

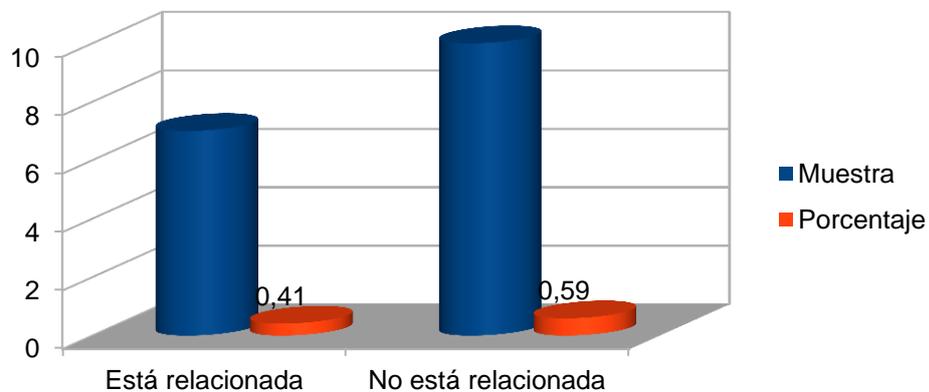
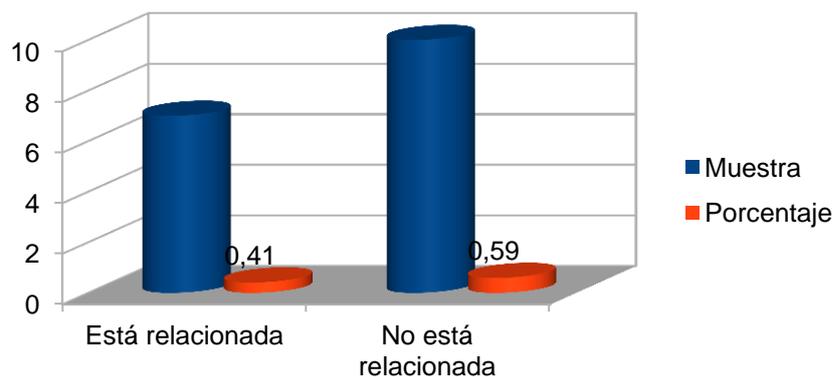
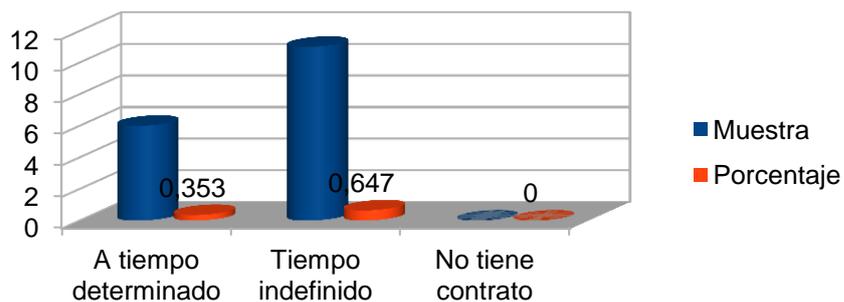
En cuanto a las ocupaciones o cargos que desempeñan actualmente, el gráfico 28 muestra una lista de las mismas donde se muestra que casi el 30% de estas mujeres migrantes trabaja atendiendo clientes (29,4%), mientras que el resto se ocupa en diversas actividades de oficina o comercio y una a cuida a una persona enferma.

Gráfico 28

Ocupaciones en las empresas donde se encuentran vinculadas actualmente



Existe una relativa coincidencia entre la actividad laboral actual en Pereira con su profesión y la última realizada en su país antes de migrar como se aprecia en los gráficos 29 y 30.

Gráfico 29*Relación de su actividad laboral actual con su profesión***Gráfico 30***Relación de su actividad laboral actual con su último trabajo en Venezuela***Gráfico 31***Tipos de contratación de las mujeres migrantes en empresas de Pereira*

Es relevante saber que más de la mitad está vinculada a tiempo indefinido (64,7%) lo cual es una situación de relativa estabilidad en el trabajo, considerando el actual contexto de la pandemia que ha generado desempleo coyuntural a nivel nacional.

Gráfico 32

Jornadas de trabajo de las mujeres migrantes en las empresas de Pereira



Se aprecia que en un 82,4% la contratación actual es de tiempo completo, lo cual sugiere que cumplen un horario de 8 horas diarias a menos que exista acuerdo o exigencia previa del empleador para cubrir horas adicionales. De ser así debería haber un pago de horas extras.

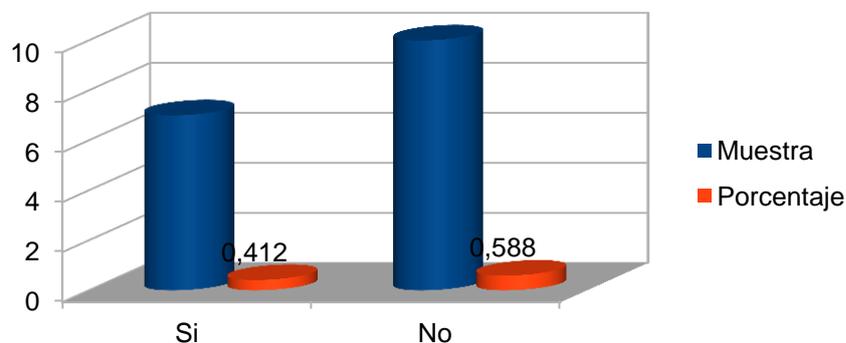
Gráfico 33

Tiempo trabajando en las empresas de Pereira



Gráfico 34

Capacitación recibida en su actual puesto de trabajo



En los gráficos 33 y 34 se observa que el 76,4% de estas mujeres dijo tener más de un año trabajando en la empresa y el 41,1% tiene más de 2 años. Cabe resaltar que las empresas para las cuales trabajan no les ha brindado ningún tipo de capacitación.

El resto de la información, obtenida a través de las encuestas, se presenta en los gráficos 35 a 44 donde se refleja su posición con respecto al ambiente de trabajo en un 41,1% acogedor pero absorbente para el 11,7% de las mujeres y flexible para el 11,7% de las personas encuestadas. Las oportunidades de ascenso son relativamente factibles para el 67,7% y no así para el 35,3%. La acogida o recepción al ingresar en la empresa fue muy buena (53,0%) y muy buena o excelente para el 47,0%. Es decir, fue adecuada la acogida en términos de inducción al trabajo y adaptación al ambiente de la empresa.

En el gráfico 38 las participantes expresaron que su empleador no es autoritario con la mujer, independientemente de su nacionalidad venezolana o colombiana, aunque sí un poco autoritario con todos lo empleador en general. Aparentemente contradictorio, sin embargo, es probable que se haga referencia al ejercicio de la autoridad como jefe más no injusto en el trato humano hacia sus trabajadores.

Por su parte, los compañeros de trabajo tienen una relación colaborativa con la mujer migrante venezolana según el 88,1% de los casos. A pesar de estar en un ambiente de trabajo

colaborativo, su intención es a cambiarse de empresa o de actividad laboral en un 41,2%, mientras la mayoría (58,8%) prefiere mantenerse en su actual trabajo.

Al preguntarles sobre alguna preferencia o deseo por cambiar de trabajo en el gráfico 41 aparece un listado de sus respuestas, resaltando que el 35,3% desearía trabajar en ambiente de oficina. En materia de ingresos alrededor el 82,3% gana el salario mínimo (47%) o más de un salario mínimo legal vigente (35,3%). El 100,0% cuenta con acceso a servicios de salud y seguridad social en la empresa. A continuación, los datos procesados en los gráficos 35 a 44.

Gráfico 35

Ambiente de trabajo donde están vinculadas las mujeres migrantes

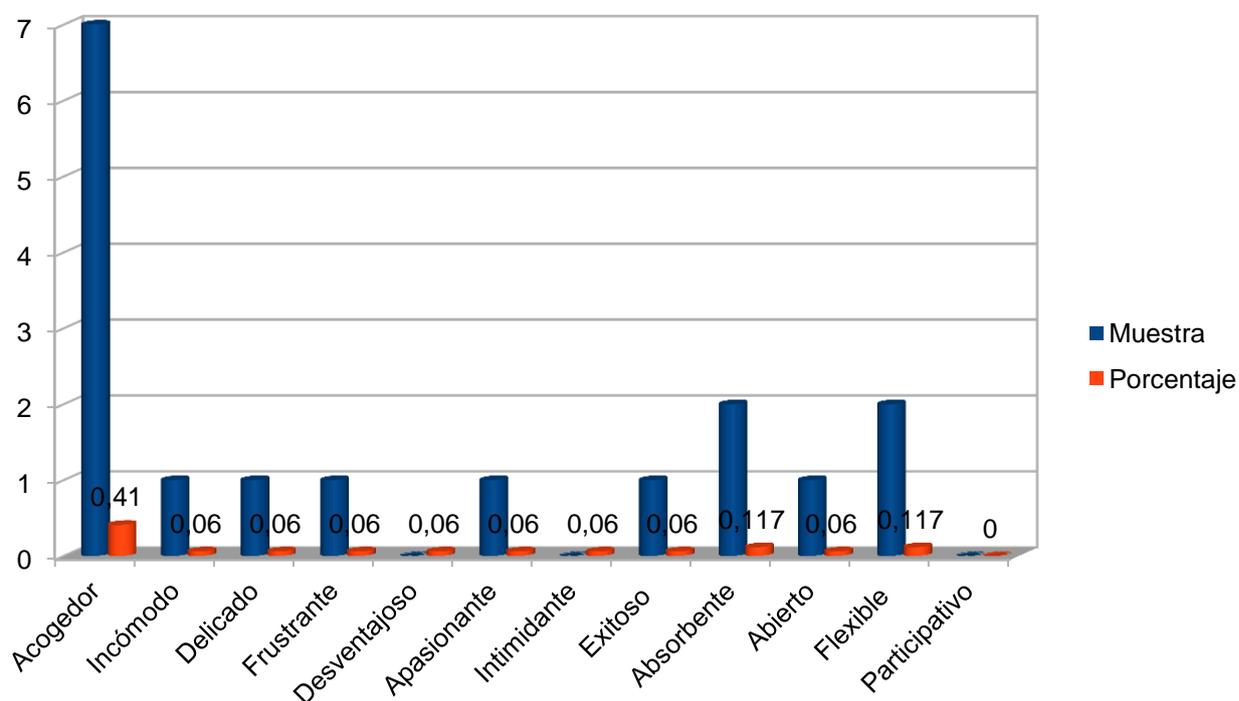


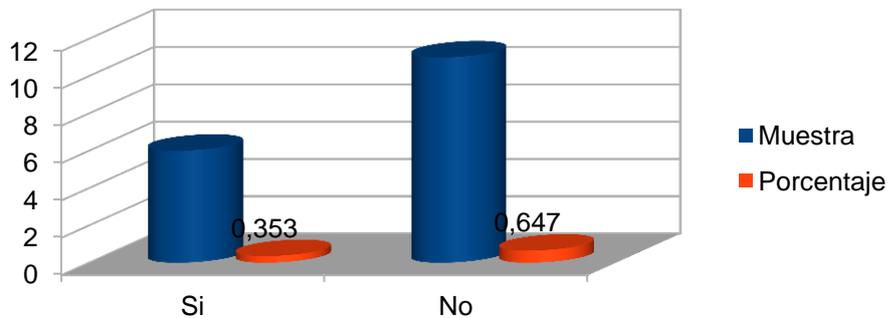
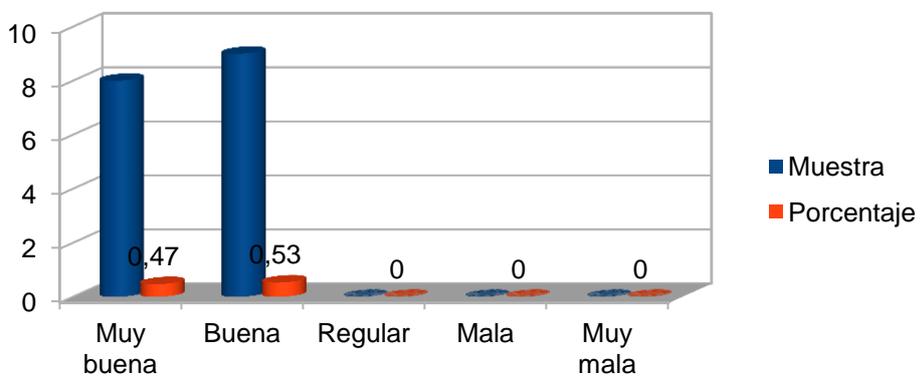
Gráfico 36*Oportunidades para ascender en la empresa***Gráfico 37***Acogida en la empresa*

Gráfico 38

Comportamiento de los jefes en empresas

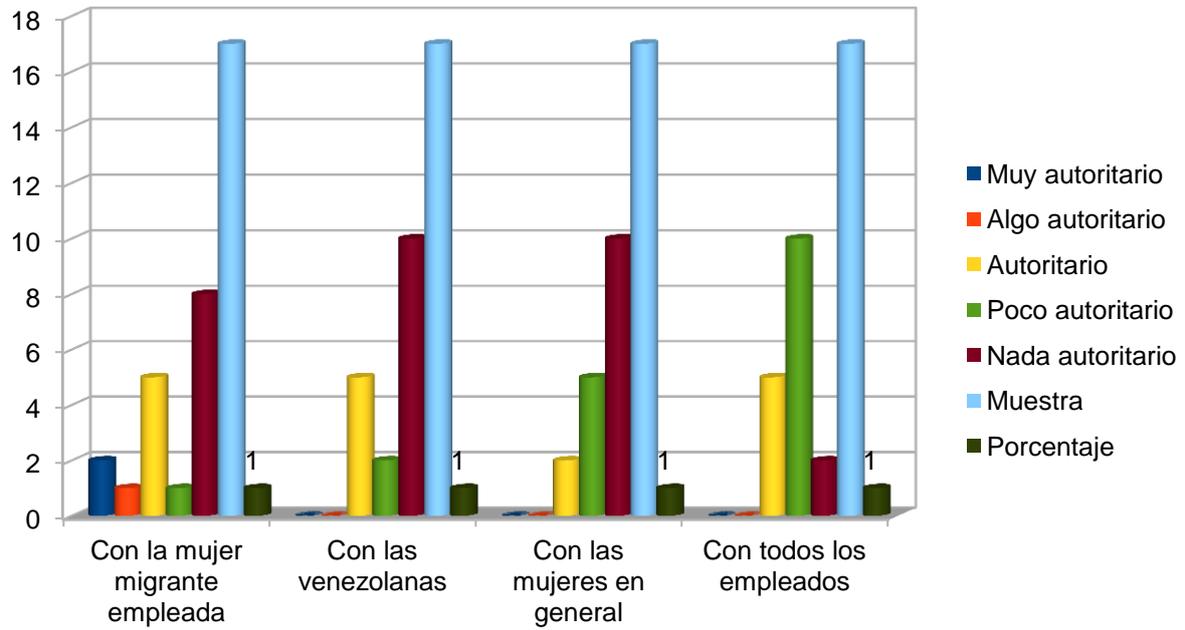


Gráfico 39

Comportamiento de los compañeros de trabajo con las mujeres venezolanas

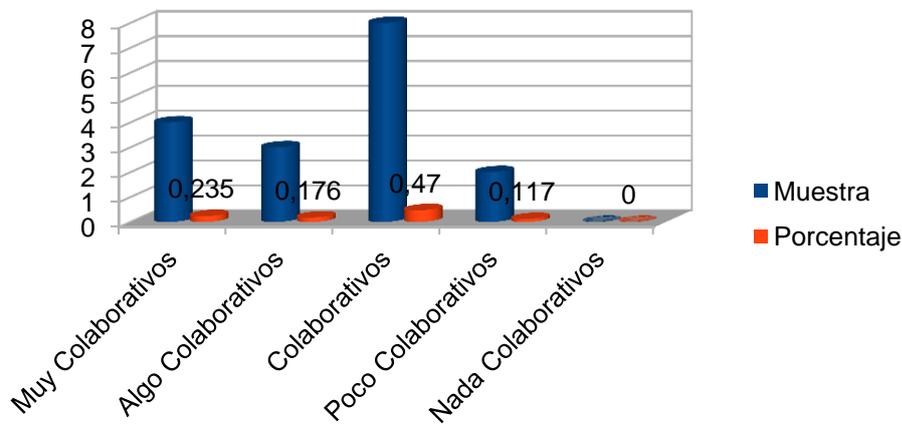


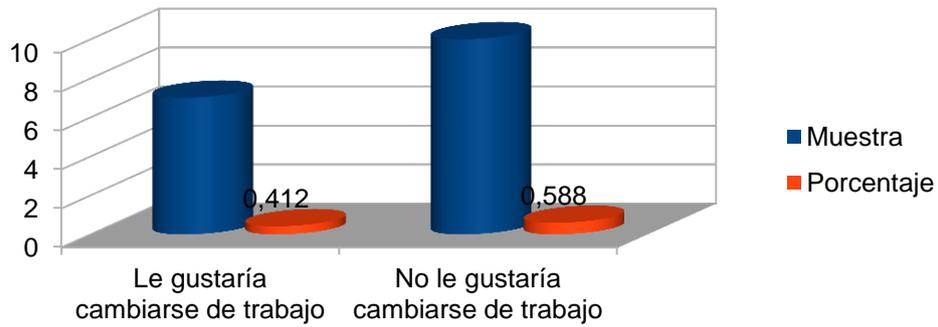
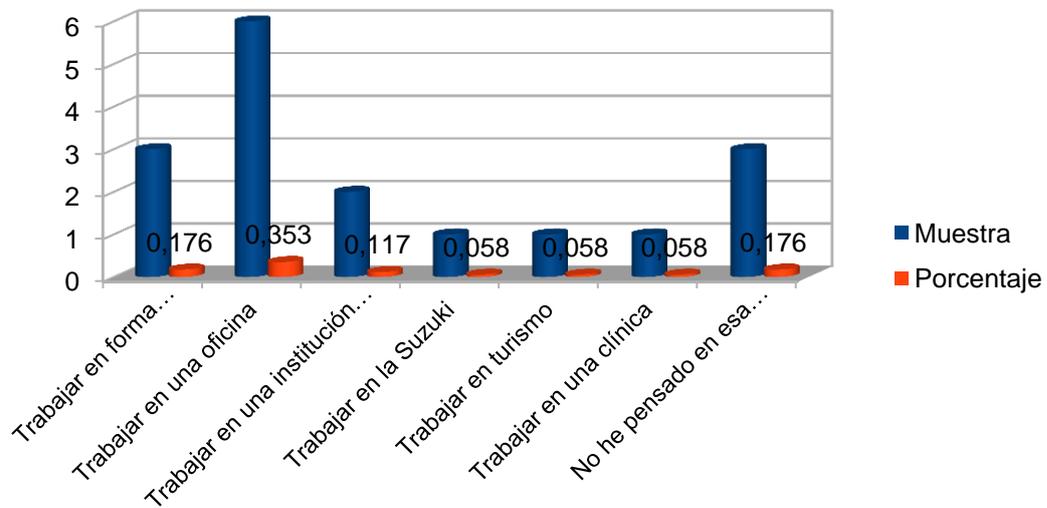
Gráfico 40*Intención a cambiarse de trabajo***Gráfico 41***Tipo de trabajo o empresa u oficio donde les gustaría trabajar*

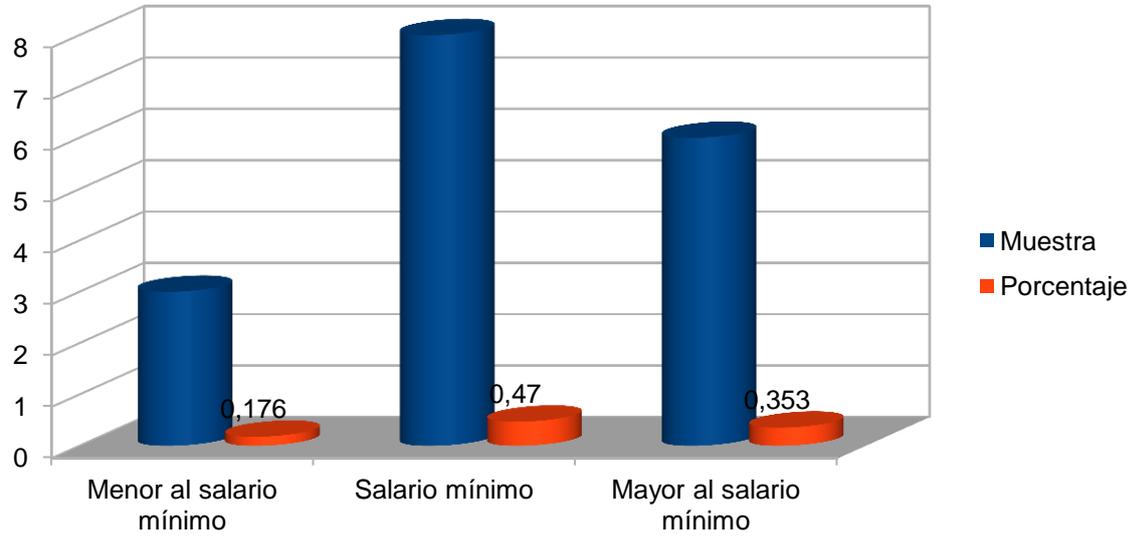
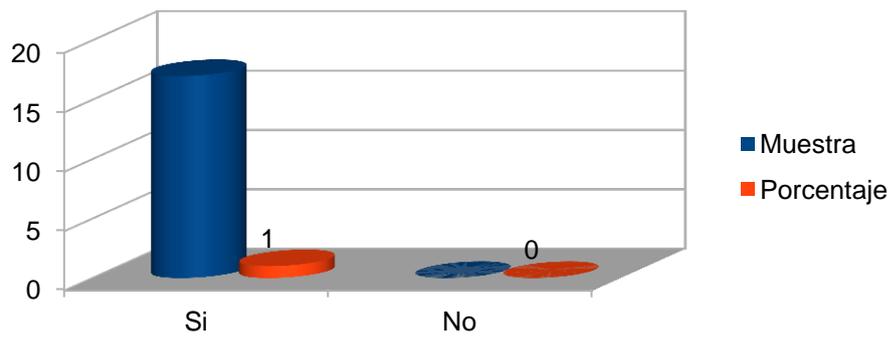
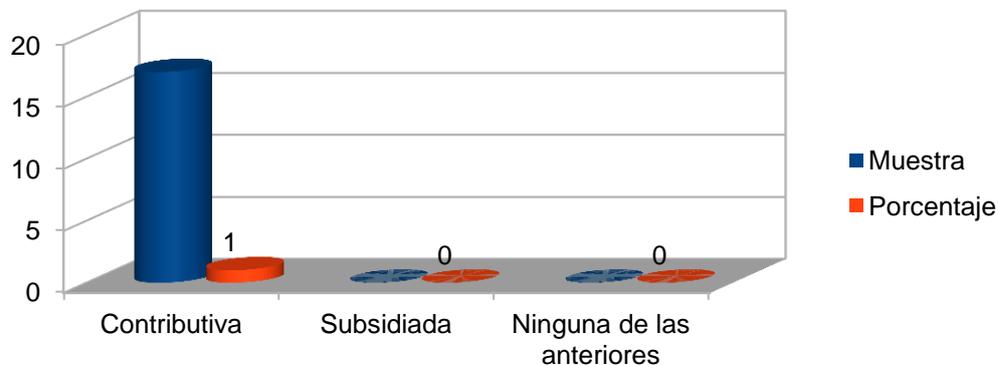
Gráfico 42*Ingreso mensual actual***Gráfico 43***Servicios de salud y seguridad social en la empresa*

Gráfico 44*Acceso a servicios de salud y seguridad social*

4.2 Resultados de la entrevista

A partir de unas preguntas orientadoras realizadas a diez personas se encontró información relevante para la identificación del perfil profesional de mujeres migrantes venezolanas vinculadas laboralmente a empresas de Pereira en el período 2017 a 2019. Todas ellas se encuentran activas laboralmente y generan ingresos para sostener económicamente sus gastos familiares.

El 80% tiene titulación en profesiones técnicas (30%) y universitaria (50%) en su país de origen. Sólo dos de ellas (20%) alcanzó a culminar educación media o bachillerato. En cuanto a ocupación actual, una de ellas trabaja como madre comunitaria (10%). El resto (90%) se encuentra vinculada laboralmente en empresas desempeñándose dos como cajeras (20%), una en atención al cliente (20%), una es auxiliar administrativo (10%), dos son auxiliares de cocina (20%), una trabaja como secretaria administrativa (10%) y la otra coordina un proyecto.

Siete de ellas (70%) fueron contratadas para ocupar un cargo vacante en la empresa y tres mujeres (30%) fueron vinculadas sin llenar plazas vacantes. El 60% no tuvo obstáculos o barreras para conseguir su actual empleo y el 40% afirmó haber tenido que superar distintas dificultades para emplearse.

Ser mujer migrante venezolana, en su opinión, no fue un factor relevante aunque para el 50% de ellas pudo haber incidido en razón de haber demostrado buena presencia y disposición a trabajar.

Consideran que su trabajo actual lo consiguieron por contactos personales a través de una amistad femenina (50%), mientras que una lo obtuvo por un familiar (10%), otra a través de Computrabajo (10%) y el 30% expresó haber conseguido empleo por recomendación de terceras personas.

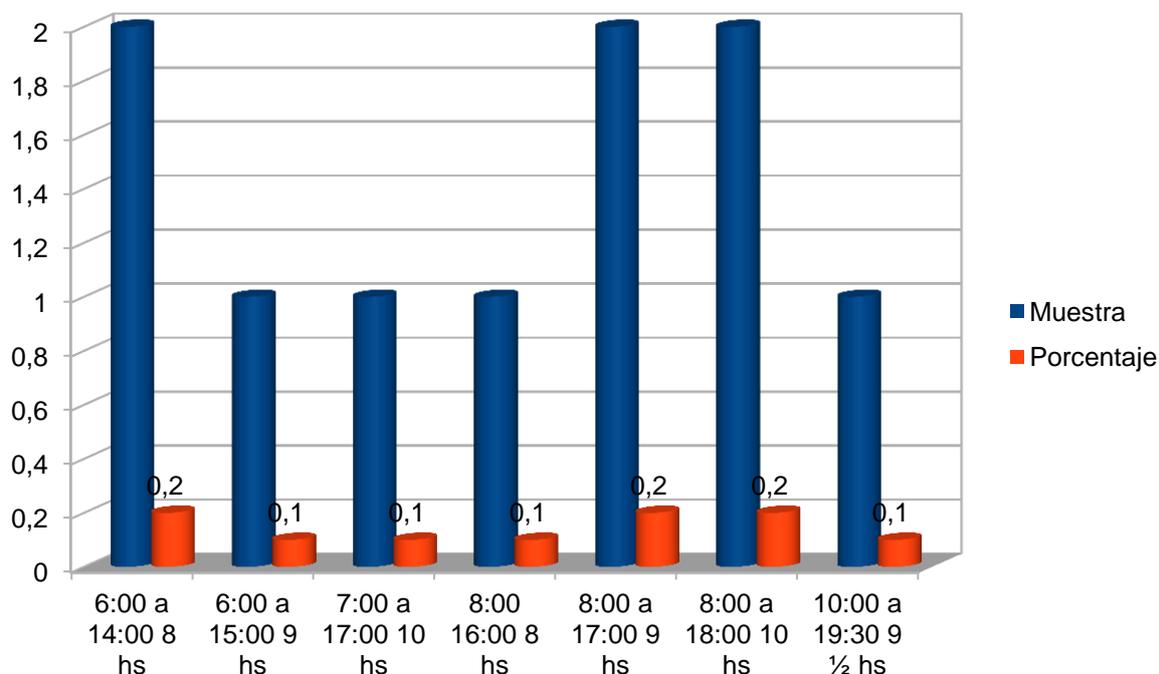
Todas manifestaron que su empleador activó el mecanismo denominado PEPFF que ha establecido el gobierno nacional para facilitar la contratación de venezolanos en el país y su trámite garantizar ante las autoridades formalizar su contratación.

Sin embargo, aun cuando este permiso facilita la formalización del empleo a migrantes venezolanos el 20% de ellas informó que el tipo de contrato establecido por el empleador es a tiempo determinado y el 80% indicó que su contrato de trabajo es a tiempo indefinido.

En materia de jornada diaria de trabajo, lo cual daría cuenta de posible explotación laboral, las migrantes informaron que su horario es fuerte y sobrepasa las 8 horas diarias. Es el caso de 7 de ellas (70%) con horarios de trabajo entre las 6:00 am y las 7:30 pm con 9 a 10 horas diarias. En la gráfica siguiente, la distribución de los horarios según cada caso.

Gráfico 45

Distribución de la carga horaria de trabajo en 10 mujeres entrevistadas

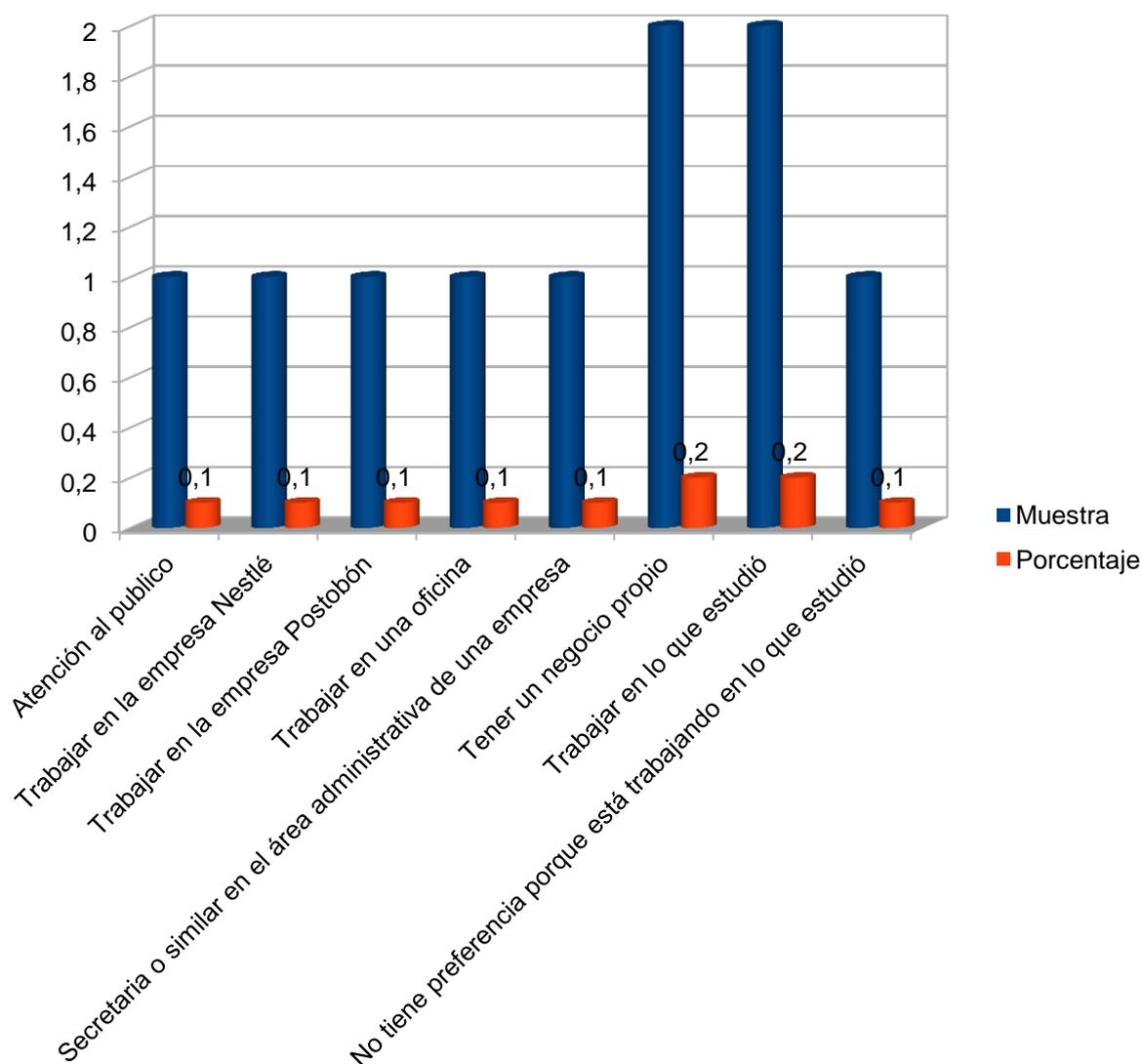


De acuerdo a lo anterior, el promedio de horas de trabajo diarias de este grupo se ubica en 9 hs, apenas a tres de ellas se les exige la jornada de 8 hs. El resto trabaja 9 ó 10 horas y no reciben pago de horas extras. Por otra parte, el 70% de los casos entrevistados considera que no tiene oportunidades de ascenso ni de ocupar cargos de mayor responsabilidad en la empresa y menos mejorar su salario. Sólo tres mujeres expresaron que de continuar en ese empleo tienen posibilidades de ascenso, lo cual les motiva a permanecer en la empresa.

A la vez, la empresa les brinda servicios de salud y seguridad social al 100% de los casos. En cuanto al tipo de trabajo o empresa donde le gustaría trabajar se obtuvieron las siguientes preferencias:

Gráfico 46

Tipo de trabajo o empresa donde prefieren trabajar las mujeres entrevistadas



En síntesis, este grupo de entrevistadas muestra preferencias por un cambio de trabajo y no estar satisfechas con su actual empleo. Claramente, se orientan a mejorar sus ingresos al preferir empresas grandes que ofrecen mayores beneficios y estabilidad o al menos otro ambiente laboral en un 50%. Por ejemplo, hacen referencia a Postobón y Nestlé e incluso en una oficina o cargo secretarial.

El 80% no manifestó interés alguno por impulsar algún emprendimiento productivo o por cuenta propia, por el contrario, ubicarse en alguna empresa establecida que les garantice

estabilidad de ingresos mensuales. Sólo dos de ellas (20%) preferiría emprender un negocio propio, lo cual no es fácil como migrante si no se cuenta con un capital semilla para iniciar una actividad económica estable desde el inicio.

De acuerdo con la información cualitativa obtenida, existen potencialidades para la vinculación laboral de las mujeres migrantes venezolanas en Pereira, debido al perfil profesional que presentan y su disposición a desarrollarse profesionalmente cuando afirman que desearían trabajar en empresas relacionadas con la profesión u oficio que desempeñaban en su país de origen antes de migrar a Colombia.

Uno de los principales obstáculos que les impide ejercer su profesión en el país son los costos para convalidar sus títulos académicos así como también para la certificación de sus competencias en artes y oficios. Consideran que de superarse esas barreras podrían cumplir requisitos exigidos a los extranjeros (oferta) por las empresas (demanda) y se establecería una ruta de empleabilidad para ellas e integrarse al mercado laboral formal en ocupaciones asociadas con su nivel académico y de conocimientos.

Para las mujeres migrantes venezolanas, lo más relevante es que el Estado facilite la convalidación de títulos y certificaciones. Y por otra parte que los empresarios pereiranos ofrezcan oportunidades a estas personas en cargos relacionados con su profesión y aprovechen las competencias profesionales y laborales de estas personas.

En esa perspectiva, tanto el Estado colombiano como los gremios empresariales deben crear incentivos de modo que la mujer migrante venezolana sea vinculada laboralmente de acuerdo con sus competencias, al menos durante un período corto o de prueba, entretanto se surte el proceso de convalidación de títulos académicos con el aval de universidades y entidades de capacitación como el SENA.

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

El panorama migratorio en Colombia se ha reconfigurado en los últimos años como consecuencia de la crisis institucional, política, económica y social en Venezuela. Los impactos del vertiginoso e inesperado aumento del flujo migratorio proveniente del vecino país entre los años 2015 y 2019 trajo como consecuencia una avalancha de migrantes en condiciones difíciles que irrumpió en una Colombia que carecía de una política migratoria que le permitiera atender adecuadamente esta movilización transfronteriza, por cierto, caracterizada por una enorme cantidad de personas en situación precaria sin permiso de permanencia en el territorio colombiano.

Esta coyuntura ha hecho que la panorámica migratoria esté caracterizada por un sinnúmero de complejas, simultáneas y diversas dinámicas de movilidad humana generando medidas de contingencia legal para la permanencia y acceso a vinculación laboral de los venezolanos como lo son el PEP y el PEPFF. Estas acciones son el resultado de la construcción de un marco legal idóneo por parte del Estado para responder a la carencia existente en esta materia y, a la vez, enfrentar los retos y desafíos que dicha movilización humana generó a nivel nacional e incluso intrarregional. Muchos venezolanos utilizaron entre los años 2015 y 2018 a Colombia como puente para transitar hacia los países andinos.

La gestión migratoria en el contexto colombo-venezolano presenta como desafío la construcción de políticas públicas con enfoque diferencial y de derechos humanos a nivel departamental y municipal -como en el caso del Eje Cafetero y en particular el municipio de Pereira- que facilite procesos de integración a la colonia de venezolanos, con énfasis en la

flexibilización de los mecanismos de vinculación laboral para las mujeres migrantes en su condición de madres cabeza de hogar.

En esta investigación, si bien no se conoció de casos como discriminación de mujeres migrantes venezolanas ni de xenofobia que impidieran o bloquearan su contratación en empresas, no obstante, un aspecto relevante es que las oportunidades de trabajo que les han ofrecido tienden a imponer jornadas y horarios de trabajo mayores a ocho horas diarias sin pago de horas extras.

Las características que presentaron las mujeres migrantes venezolanas participantes en esta investigación lleva a pensar en la necesidad de abrir oportunidades de trabajo a aquellas que poseen titulación profesional y experiencia laboral que, por falta de recursos económicos, no están apostillados o convalidados impidiendo su acceso al desempeño de cargos en sus profesiones. En este estudio se encontró a mujeres con una variedad de titulaciones y certificaciones sin poder ejercer en Colombia sub profesión.

Como el principal país receptor de venezolanos, con casi dos millones de personas, Colombia está llamada a construir oportunidades para que esta migración de mujeres contribuya al desarrollo social, económico y productivo de manera positiva.

Evidentemente, la situación de relativa estabilidad que acusan las mujeres migrantes venezolanas responde de alguna manera a la articulación que se viene dando entre políticas de carácter fronterizo, humanitario y migratorio desde el año 2015 hasta lo corrido del 2020.

Los esfuerzos y acciones concertadas entre el sector empleador y el gobierno serán determinantes para que mujeres migrantes venezolanas con profesiones y oficios calificados sean vinculadas en ocupaciones relacionadas con su perfil profesional, desde las cuales puedan demostrar sus competencias, contribuir a la productividad de las empresas y al desarrollo regional bajo un enfoque de oportunidades a la mujer migrante y su integración socioeconómica y cultural.

6.2 Recomendaciones

Desde esta investigación se considera relevante sugerir dos recomendaciones

Primera. Desde la oferta laboral, que el Estado colombiano emita un decreto o resolución del Ministerio de Educación flexibilizando la convalidación de títulos académicos y certificaciones técnicas de instituciones universitarias y técnicas e institutos a las mujeres migrantes venezolanas para favorecer los procesos de vinculación laboral con el apoyo de los gremios empresariales.

Segunda. Que las empresas con requerimiento de talento humano calificado tengan la posibilidad de incorporar legalmente a mujeres migrantes con nivel de cualificación técnica y universitaria en periodo de prueba suficiente no menor a 12 meses entre tanto el estado colombiano convalida las certificaciones académicas y profesionales correspondientes. A través de un mecanismo del Estado colombiano para la inserción laboral de las mujeres migrantes con nivel de cualificación técnica y profesional.

Tercera. Realizar procesos sociales entre las asociaciones venezolanas y comunidad Pereirana donde los temas centrales se han emprendimientos de mujeres venezolanas, procesos de adaptación social, causas de la oleada migratoria.

Referencias

- Aguado, A. (2018). *Empleabilidad de migrantes venezolanos en el mercado laboral de Cali*. [tesis grado en psicología. Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Boyd, M. (1994). At a disadvantage: the occupational attainments of foreign-born women in Canadá. *International migration review* (18) 4, 1091-1119
- Coelho, F. (s.f.). *Diferencia entre emigrante, inmigrante y migrante*. En: Diccionioredudas.com. <https://www.diccionioredudas.com/diferencia-entre-emigrante-inmigrante-y-migrante/>
- Congreso de la República (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No 27.622 del 7 de junio. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>.
- Congreso de la República (1993). Ley 100 de 1993. *Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones*. Publicada en Diario Oficial No.41.148 de 23 de diciembre. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0_1993.html100
- Congreso de la República (2017). Ley 1873 de 2017. *Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2018.*, 20 de diciembre. [http://www.suin-juriscol.gov.co/view Document.asp?id=30034363](http://www.suin-juriscol.gov.co/view%20Document.asp?id=30034363)
- Ducci, M. (1998). La formación al servicio de la empleabilidad. *Boletín técnico interamericano de formación profesional*. Cinterfor/OIT (142) 7-23.
- Durán, D. (2019). *Permiso especial de permanencia para migrantes venezolanos*. Asuntos legales 6 de junio. Editorial La República. <https://www.asuntos-legales.com.co/consultorio/permiso-especial-de-permanencia-para-migrantes-venezolanos-2870533>

- Espinosa, J. (2020). Más de 1 millón 825 mil venezolanos estarían radicados en Colombia. *Noticias*, 3 de abril. <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/mas-de-1-millon-825-mil-venezolanos-estarian-radicados-en-colombia>
- EUSTAT (2019). *Población con actividad laboral*. Instituto Vasco de Estadística. http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_37/elem_8161/definición.html
- Freitez, A. (2014). Migración fronteriza colombo-venezolana: una perspectiva metodológica para su estudio. *Revista sobre Relaciones Internacionales y Laborales* (3) 20, 9-30.
- Glick, N. (2008). *Nuevos retos del transnacionalismo en el estudio de las migraciones*. En: Sole, C., Parella, S. y Cavalcanti, L.
- Guzmán, V. y Irigoín, M. (2000). *Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía*. Programa Formujer, Cinterfor/ OIT.
- Guzmán, M. y Pérez, A. (2007). *Teoría de género y su principio de demarcación científica*. <https://www.moebio.uchile.cl/30/guzman.html>
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007). *La incorporación del género a la migración: no sólo para feministas ni sólo para la familia*. En: Ariza, M. & Portes A. (Eds.). *El país transnacional: migración mexicana y cambio social a través de la frontera*. México: UAM-Juan Pablos Editor, 2007. p. 423-452.
- Hoyos, J. (2019). Empleo y desempleo. *Colombia económica* (2). Gestión legislativa. <http://gestionlegislativa.com/analisis-economico/730-colombia-economica-2-2018>
- Kofman, E, y Raghuran, P. (2006). Gender and global labour migrations: incorporating skilled workers. *Antipode* (282) 282-303. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32180029/gender_and_global_labour_migrations.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1533504870&Signature=HJdh0%2BQz0YKUJMyxG%2FD4nTtB3R8%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DGender_and_Global_La_bour_Migrations_Inco.pdf
- Márquez, E. y Silva, J. (2014). Impacto de la dinámica migratoria laboral en el contexto Cúcuta (Colombia)-Ureña y San Antonio (República Bolivariana de Venezuela): Análisis desde el enfoque de género en el sector textil. [tesis de grado, Universidad Libre de Colombia].
- Martínez, J. (2003). *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Massey, D. (2014). Manufacturing marginality among women and Latinos in neo-liberal American ethnic and racial studies. *Surrey* 37 (10) 1747-1752.

- Ministerio de Relaciones Exteriores (2017). Resolución 5797. Por medio de la cual se crea un permiso especial de permanencia.. 25 de julio. http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_ae22bf95cc01427eb3ad5372009e8fc2
- Migración Colombia. (2018). *Todo sobre Venezuela*. Bogotá.
- Migración Colombia (2019). *Total de venezolanos en Colombia: corte a 31 de marzo de 2019*. Bogotá.
- Migración Colombia (2020). Más de 1 millón 825 mil venezolanos estarían radicados en Colombia. *Noticias, 3 de abril*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/mas-de-1-millon-825-mil-venezolanos-estarian-radicados-en-colombia>
- Ministerio del Trabajo (2019). MinTrabajo socializa avances en la construcción de la clasificación única de ocupaciones para Colombia. *Prensa, comunicados* del 17 de diciembre. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/diciembre/min-trabajo-socializa-avances-en-la-construccion-de-la-clasificacion-unica-de-ocupaciones-para-colombia>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Empleabilidad*. Documentos OIT. <http://www.oitinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406>
- Organización Internacional del Trabajo (2019.a). *Tesaurus de la OIT*. <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>
- Páez Bernal, C. (2018). *El concepto mujer(es): construcción desde las teorías feministas*. Fundación CIDEEM.
- Presidencia de la República (2018-a). Decreto 542 de 2018. Por el cual se desarrolla parcialmente el artículo 140 de la Ley 1873 de 2017 y se adoptan medidas para la creación de un registro administrativo de migrantes venezolanos en Colombia que sirva como insumo para el diseño de una política integral de atención humanitaria. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20542%20DEL%2021%20MARZO%20DE%202018.pdf>
- Presidencia de la República (2018-b). Decreto 1288 de 2018. Por el cual se adoptan medidas para garantizar el acceso de las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos a la oferta institucional y se dictan otras medidas sobre el retorno de colombianos. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201288%20DEL%2025%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
- Salcedo, J. (1981). *Migraciones internacionales y teoría social. Algunas consideraciones*. Madrid, España: Revista Española de Investigaciones, No. 14, p.7.

- Salvatori, S. & Terrón-Caro, T. (2019). La migración invisible de las mujeres mexicanas cualificadas. *Revista estudios feministas* (27) 2. Julio 22. <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n254443>
- Sanín, A. & Restrepo, M. (2009). *Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del Estado*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Vol. 28, Núm. 2, Pág.149-183.
- Sassen, S. (1984). Notes on the incorporation of third world women into wage-labor through immigration and off-shore production. *International migration review* (18) 4, 1144-1167.
- Silveira, Sara (2019). Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. *Boletín técnico interamericano de formación profesional* (153) 113-142. Cinterfor/OIT.
- Universidad del Rosario y Konrad Adenauer (2018). *Retos y oportunidades de la movilidad humana venezolana en la construcción de una política migratoria colombiana*. <https://www.kas.de/documents/287914/287963/Retos-y-oportunidades-de-la-movilidad-humana-en-la-construccion-de-una-politica-migratoria-colombiana.pdf>
- Universidad Católica Andrés Bello (2020). *Encovi: Encuesta nacional de condiciones de vida 2019-2020*. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. IIES. <https://www.proyectoencovi.com>
- Vertovec, S. (2002). *Transnational networks and skilled labour migration*. <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/WPTC-02-02%20Vertovec.pdf>.

Anexo 1. Encuesta a mujeres migrantes venezolanas

 <p>Universidad Tecnológica de Pereira</p>	 <p>Maestría Migraciones Internacionales</p>	<p>Encuesta MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS Pereira / 2020</p>
<p>Objetivo: Conocer el perfil de mujeres migrantes venezolanas de 18 a 60 años vinculadas laboralmente.</p>		

Estimada mujer:

Gracias por participar en esta investigación sobre la situación laboral de las mujeres migrantes venezolanas que están vinculadas a empresas de la ciudad de Pereira. Su colaboración es muy valiosa, por lo cual le agradecemos responder las siguientes preguntas.

Datos de la encuestada

1. Nombres y Apellidos: _____
2. Edad: _____ 3. N° de hijos: _____ 4. Personas a su cargo: _____

A. Situación y condiciones de vida antes de migrar

5. ¿Cuál es su estado civil o situación conyugal?

- | | | | |
|------------------------------------|-------|-------------|-------|
| a. Casada con cónyuge residente | _____ | f. Separada | _____ |
| b. Casada con cónyuge no residente | _____ | g. Viuda | _____ |
| c. Unida con cónyuge residente | _____ | h. Soltera | _____ |
| d. Unida con cónyuge no residente | _____ | i. Otro | _____ |
| e. Divorciada | _____ | | |

6. ¿Cuál es el nivel educativo alcanzado en Venezuela? ³

Primaria		Media (Bachillerato)		Técnico Superior ⁴	Universitario	
Completa	Incompleta	Completa	Incompleta		Pregrado	Posgrado

7. ¿Estaba estudiando en Venezuela antes de migrar a Colombia? SI _____ NO _____

8. ¿Interrumpió algún curso o estudios para venir a Colombia?

SI _____ NO _____ En caso afirmativo, ¿Cuál? _____

³ Venezuela. ENCOVI-Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019-2020, p.7.

⁴ En Venezuela se egresa como técnico medio de educación media diversificada, Técnico Superior Universitario (TSU) o Tecnólogo de institutos tecnológicos universitarios-IUT adoptado del modelo francés de los años 70.

9. ¿Estaba trabajando en Venezuela antes de migrar a Colombia? SI _____ NO _____

10. ¿Cuál era su profesión u oficio en Venezuela: _____

11. ¿Cuál era su situación laboral en Venezuela?

Independiente _____ Obrero _____ Empleado _____ Otro _____

12. En caso afirmativo, ¿Cuál era su ingreso promedio mensual?

Menor a 1 salario mínimo	1 Salario mínimo	2 Salarios mínimos	Más de 2 salarios mínimos

13. ¿Cuál era su estrato socioeconómico en Venezuela? ⁵

Alto		Medio Alto		Medio		Medio Bajo		Bajo	
A		B		C		D		E	

14. ¿Qué experiencia laboral tiene en Venezuela?

Menos de 1 año	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 9 años	Sin registro

15. ¿Cuál era su oficio o su última experiencia de trabajo en Venezuela?

B. Situación migratoria actual en Colombia

16. ¿Cuál fue el motivo principal por el cual decidió venir a Colombia? (marcar más de una opción con X)

- a. Búsqueda de trabajo _____
- b. Ofrecimiento de trabajo _____
- c. Reagrupación familiar _____
- d. Propia subsistencia y desarrollo _____
- e. Buscar recursos para su familia en Venezuela _____
- d. Otro, especifique _____

17. ¿Por cuál medio ingresó usted a Colombia?

⁵ En Venezuela la estratificación social según niveles de ingreso es: A= alto, B= media alto, C= medio, D= medio bajo, E= bajo. Este último en condiciones de pobreza multidimensional. Fuente: ENCOVI 2019-2020. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Caracas.

Vuelo internacional	Paso a pie por puesto fronterizo	Paso por trocha ⁶

18. ¿Cuánto tiempo tiene en la ciudad de Pereira? Años: ____ Meses ____

19. ¿Cuál es su situación migratoria actual?

Visa de trabajo	Cedula de Extranjería	PEP ⁷	PEPFF ⁸

C. Vinculación laboral en Colombia

20. ¿Ser mujer le facilitó conseguir trabajo en Pereira?

SI ____ NO ____ ¿Por qué? _____

21. ¿Cómo consiguió su trabajo actual?

22. ¿Su contratación fue a través del Servicio Público de Empleo (SPE) o agencias de colocación?

SI ____ NO ____

23. En caso afirmativo, indique ¿A través de qué entidad consiguió su actual empleo?

Agencia Pública de Empleo del SENA _____
 Computrabajo _____
 Manpower _____
 Adecco _____
 Bolsa o agencia de empleo privada _____
 Otra, especifique: _____

24. ¿Su contratación fue para llenar un puesto vacante?

SI ____ NO ____ ¿Por qué? _____

25. Aparte de tener documentos al día, ¿Cuáles fueron las principales barreras para conseguir empleo?

Falta de certificaciones académicas o títulos convalidados _____
 Falta de certificaciones laborales _____
 Otras, especifique: _____

26. ¿Tuvo que realizar algún curso en el SENA u otra entidad para optar por un cargo y ser contratada?

SI ____ NO ____ En caso afirmativo, ¿cuál? _____

27. ¿Su empleador activó el PEPFF ante las autoridades para formalizar su contratación?

⁶ Se considera relevante esta categoría de respuesta porque, con el cierre de la frontera por parte del régimen venezolano, muchos migrantes se vieron en la necesidad de utilizar pasos denominados trochas para salir de su país y han sido regularizados por Migración Colombia con el PEP.

⁷ PEP = Permiso Especial de Permanencia.

⁸ PEPFF = Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización.

SI _____ NO _____ En caso negativo, ¿Por qué? _____

28. ¿Está usted inscrita en alguno de los siguientes registros nacionales de Colombia?

Registro Administrativo para los Migrantes Venezolanos (RAMV) _____
 Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTEC). _____
 Ninguno _____

29. ¿Ha realizado cursos para certificarse laboralmente en algún oficio? Especifique.

30. ¿Cuál es su ocupación en la empresa? (Cargo que desempeña o labor que realiza)

31. ¿La actividad que desempeña en la empresa se relaciona con su profesión?

SI _____ NO _____

32. ¿La actividad que desempeña en la empresa se relaciona con su último trabajo en Venezuela?

SI _____ NO _____

33. ¿Qué tipo de contrato tiene con la empresa? A tiempo determinado _____
 Tiempo indefinido _____

34. ¿Cuál es su horario de trabajo en la empresa? Media jornada _____
 Jornada completa _____
 Por horas _____

35. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa?

Menos de 1 año _____ 1 a 2 años _____ Más de 2 años _____

36. ¿Ha recibido capacitación en su puesto de trabajo? SI _____ NO _____

37. ¿Qué tipo de ambiente le parece la empresa donde trabaja? (marque con X todas las opciones que desee).

a. _____ Acogedor b. _____ Incómodo c. _____ Delicado
 d. _____ Frustrante e. _____ Desventajoso f. _____ Apasionante
 g. _____ Intimidante h. _____ Exitoso i. _____ Absorbente
 j. _____ Abierto k. _____ Flexible l. _____ Participativo

38. ¿Considera que tiene oportunidades para ascender en su trabajo? (barreras, miedos, frenos, obstáculos)

SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____

39. ¿Cómo fue para usted la acogida en la empresa donde trabaja?

Muy buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____ Muy mala _____

40. ¿Cómo es el comportamiento de su jefe en el trabajo? (marcar con X)

	Muy Autoritario	Algo Autoritario	Autoritario	Poco Autoritario	Nada Autoritario
Con usted					
Con las venezolanas					
Con las mujeres					
Con todos los empleados					

41. ¿Cómo es el comportamiento de sus compañeros de trabajo con usted? (marcar con X)

Muy Colaborativos	Algo Colaborativos	Colaborativos	Poco Colaborativos	Nada Colaborativos

42. ¿Le gustaría cambiar de trabajo? SI _____ NO _____ [Por favor, explique su respuesta]

43. ¿En qué tipo de trabajo o empresa u oficio le gustaría trabajar?

44. ¿Cuál es su ingreso mensual actual?

Menor al salario mínimo _____ Salario mínimo _____ Mayor al salario mínimo _____

45. ¿La empresa le brinda servicios de salud y seguridad social? ⁹

SI _____ NO _____

46. En caso afirmativo, su acceso a salud es: Contributiva _____
Subsidiada _____
Ninguno _____

⁹ Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la Encuesta de Percepción de la Migración en Colombia, julio de 2019.

Anexo 2. Entrevista a mujeres migrantes venezolanas

 <p>Universidad Tecnológica de Pereira</p>	 <p>Maestría Migraciones Internacionales</p>	<p>Entrevista MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS Pereira / Oct. 2020</p>
<p>Objetivo: Obtener información de mujeres migrantes venezolanas de 18 a 60 años de edad, vinculadas laboralmente en empresas del municipio de Pereira.</p>		
<p>Pautas de la entrevista: Contactar la persona y solicitarle si acepta la entrevista garantizándole confidencialidad. Informar el objetivo del estudio y su beneficio para la investigación.</p>		

Estimada mujer:

Gracias por participar en esta investigación sobre la situación laboral de las mujeres migrantes venezolanas que están vinculadas a empresas de la ciudad de Pereira. Su colaboración es muy valiosa, por lo cual le agradecemos responder las siguientes preguntas.

Preguntas orientadoras

- 1 ¿Cuál es su nivel educativo?
- 2 ¿Cuál es su ocupación actual en la empresa? (cargo u ocupación)
- 3 ¿Su contratación fue para llenar un puesto vacante?
- 4 ¿Cuáles fueron las principales barreras para conseguir su actual empleo?
- 5 ¿Ser mujer le facilitó conseguir este trabajo en Pereira?
- 6 ¿Cómo consiguió su trabajo actual?
- 7 ¿Su empleador activó el PEPFF ante las autoridades para formalizar su contratación?
- 8 ¿Qué tipo de contrato tiene con la empresa?
- 9 ¿Cuál es su horario de trabajo en la empresa?
- 10 ¿Considera que tiene oportunidades para ascender en su trabajo?
- 11 ¿La empresa le brinda servicios de salud y seguridad social?
- 12 ¿En qué tipo de trabajo o empresa u oficio le gustaría trabajar?

Anexo 3. Matriz de categorías

Objetivos	Categorías y subcategorías	Entrevistas	Resumen
<p>General:</p> <p>Analizar los factores de empleabilidad que mayor incidencia tuvieron en la vinculación laboral de mujeres migrantes venezolanas según sus perfiles profesionales y oportunidades de trabajo</p>	<p>Empleabilidad:</p> <p>“Competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (OIT, 2019).</p>	<p>Apoyo familiar para buscar trabajo en empresas.</p> <p>Facilidad de presentar referencias personales y familiares verificables por el empleador.</p> <p>Recomendación personal de otros venezolanos que trabajan en empresas</p>	<p>El apoyo familiar en Pereira les facilitó su mostrar condiciones de empleabilidad y estabilidad de hogar.</p> <p>Contar con el PEP como documento de identificación que les permite trabajar en el país se facilitó su vinculación laboral.</p> <p>La edad, habilidades para atender público y su presentación personal les facilitó encontrar y conservar un trabajo.</p>
	<p>Vinculación laboral:</p> <p>Mecanismo de contratación por el cual se incorpora una persona a un trabajo o labor específica, mediante contrato verbal o escrito. Empleador decide el tiempo de vinculación a término fijo, por horas o por tiempo indefinido.</p>	<p>Agencia de empleos (Computrabajo)</p> <p>Avisos de empleo por redes sociales o grupos de venezolanos en Pereira.</p> <p>Visita personal a comercios y empresa solicitando empleo.</p>	<p>Las migrantes venezolanas han sido vinculadas en puestos de trabajo distintos a su nivel de cualificación profesional logrado en su país de origen. Es decir, en puestos de trabajo distintos a su perfil profesional y/o académico.</p>

	<p>Cualificación profesional:</p> <p>Habilidades que tienen las personas en relación con listados de profesiones, artes y oficios que se vuelven expresión del nivel de escolaridad y formación académica recibida. Vertovec (2002)</p>	<p>Certificación académica en áreas técnicas y universitarias.</p> <p>Experiencia laboral</p>	<p>Las migrantes tienen títulos académicos no apostillados en el país que les impide ejercer su profesión y aportar su experiencia laboral procedente del país de origen. Sin embargo, su experiencia les ayuda a conseguir empleo.</p>

	<p>Oportunidad de trabajo:</p> <p>Es la oportunidad de ocupar vacantes y que son ofrecidos por empleadores y que puede ejercer una persona de acuerdo a su nivel de cualificación.</p>	<p>Puestos de trabajo no calificados del sector comercial (Almacenes, tiendas y afines).</p> <p>En ocupaciones semi calificadas</p> <p>Trabajos no permanentes o por horas.</p> <p>Puestos de trabajo en el área de ventas o servicios comerciales a terceros.</p>	<p>Las migrantes venezolanas han aprovechado ofertas de empleo de fácil desempeño laboral distintas a su nivel educativo y a sus experiencias previas en su país de origen.</p> <p>Facilidad de adaptación al entorno laboral por motivos de supervivencia.</p>
--	---	--	---

<p>Objetivo 1:</p> <p>Identificar el perfil profesional de mujeres migrantes venezolanas que fueron vinculadas laboralmente durante el período 2017 y 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujer migrante venezolana: Mujer que decidió migrar a Pereira por cuenta propia e independiente de su situación migratoria inicial. ▪ Vinculación laboral ▪ Perfil profesional: Conjunto de competencias profesionales en términos de conocimientos y habilidades que califican a la persona para acceder a un trabajo o ejercer una profesión. 	<p>Migración forzada por situación de crisis política y económica en su país de origen.</p> <p>Dificultad para conseguir bienes básicos de consumo familiar.</p>	<p>Mujeres con perfiles profesionales que demuestran rápida adaptación al entorno laboral al cual están vinculadas, con deseos de ubicarse en organizaciones donde se requiera su perfil profesional y su experiencia laboral; aunque lo consideran difícil en razón de no contar con apoyo del Estado para convalidar sus títulos de técnicos, tecnólogos y universitarios que les permita ejercer su profesión.</p>
<p>Objetivo 2:</p> <p>Identificar factores de empleabilidad que facilitaron la vinculación laboral y tipo de ocupaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil profesional ▪ Mujer migrante venezolana 	<p>Competencias en atención al público</p> <p>Habilidad para el manejo de equipos</p> <p>Facilidad de expresión</p>	<p>Tienen actitudes proactivas que asocian a su forma de ser y por razones de supervivencia económica en un país donde su condición migratoria no está asegurada, aunque sí autorizada temporalmente con el PEP.</p>

<p>Objetivo 3:</p> <p>Analizar la vinculación laboral de las mujeres migrantes venezolanas en relación con su nivel educativo y perfil profesional.</p>	<p>▪ Factores de empleabilidad:</p> <p>Competencias y cualificaciones para encontrar un trabajo.</p> <p>▪ Vinculación laboral</p> <p>▪ Puesto de trabajo:</p> <p>Espacio o lugar donde una persona desempeña las actividades para lo cual fue vinculada laboralmente.</p>	<p>Nivel académico técnico y superior universitario en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Electrónica. -Administración. -Psicología. -Publicidad. -Mercadeo -Control de calidad -Contaduría Pública -Psicopedagogía. -Enfermería -Química y biología <p>Experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Oficios varios -Atención al cliente -Cargos públicos -Cargos docentes -Libre ejercicio <p>Facilidad de contratación en empresas y tiendas comerciales.</p> <p>Ocupación de cargos relacionados con atención al público y ventas.</p>	<p>Las mujeres migrantes venezolanas tienen oportunidad de trabajar en oficios u ocupaciones que les permite “adaptarse a la sociedad receptora y ser asimilado dentro de la misma, rompiendo relaciones con su lugar de origen (Glick, 2008).</p> <p>Las mujeres migrantes venezolanas se encuentran vinculadas a oficios no calificado y semi-calificados en empresas comerciales y de servicios y en ocupaciones distintas a su perfil profesional.</p>
--	--	---	--

Anexo 4. Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN MIGRACIONES INTERNACIONALES**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En éste consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar o permitir la participación del estudiante _____ identificado con documento N° _____, luego de comprender en qué consiste la investigación “**La Importancia Laboral de Mujeres Migrantes Venezolanas en la Ciudad de Pereira. Proceso y Tipologías**” de la Maestría en Migraciones Internacionales de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Objetivo de la Investigación: Analizar los factores de empleabilidad que mayor incidencia tuvieron en la vinculación laboral de mujeres migrantes venezolanas según sus perfiles profesionales y oportunidades de trabajo.

Justificación de la Investigación: En líneas generales, la percepción que se tiene de los venezolanos como consecuencia del éxodo ocurrido durante los últimos 3 años ha generado retos y solidaridades e interrogantes por tratarse del fenómeno migratorio más relevante en la historia de ambos países. Por un lado, Colombia como país receptor y tránsito de ciudadanos venezolanos hacia otras naciones incluso a pie en condiciones difíciles. Y, por otra parte, Venezuela como país expulsor de millones de ciudadanos; lo que probablemente sea el éxodo por desplazamiento forzado más impactante que haya ocurrido en la región andina. Por ello, se estima que son incipientes los estudios sobre población de mujeres migrantes en Colombia. Apenas se vienen desarrollando investigaciones que arrojarán información sociodemográfica, socio laboral e incluso caracterizaciones que ayudarán a la toma de decisiones. La presente investigación se justifica porque es necesario conocer y explicar la vinculación laboral de las mujeres venezolanas en Pereira y su situación económica así como conocer los procesos y las tipologías de vinculación laboral. Para la UTP es de interés esta investigación porque la mujer es un sujeto de derecho y suele representar en toda sociedad receptora de migrantes un potencial productivo que contribuye al desarrollo económico y social; sobre todo en un municipio como Pereira donde el 67% de la población es femenina de acuerdo con las estadísticas del DANE (2016) y ocupa un espacio importante en el mercado de trabajo.

Procedimientos: Para la recolección de información el investigador realizará unas encuestas y unas entrevista mujeres entre 18 y 60 años de edad, con el fin de recolectar información importante para la investigación de manera confidencial.

Beneficios: La información obtenida permitirá comprender la vinculación laboral y oportunidades de empleo para las mujeres migrantes venezolanas que ayudará a comprender las necesidades de trabajo para su estabilidad económica.

Factores y riesgos: Esta es una investigación sin riesgo donde no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las categorías biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Garantía de libertad: La participación en el estudio es libre y voluntaria. Los participantes podrán retirarse de la investigación en el momento que lo deseen, sin ningún tipo de consecuencia.

Garantía de información: Las participantes recibirán toda la información que necesiten saber sobre el estudio.

Confidencialidad: La identidad e información que usted proporcione serán tratada de manera privada y con estricta confidencialidad, estos se consolidarán en una base de datos como parte del trabajo investigativo. Sólo se divulgará la información global de la investigación en un informe en el cual se omitirán los nombres propios de las personas de las cuales se obtenga información.

Recursos económicos: En el caso que existan gastos durante el desarrollo de la investigación, serán costeados por el investigador y en ningún momento por los informantes.

A quien contactar: En caso que usted quiera saber más sobre esta investigación o tenga preguntas o dudas en cualquier momento, puede contactar a **Diana Marcela Gómez Mena** por el teléfono celular **320-320.8601** quien es la persona responsable de la investigación.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido y que estoy de acuerdo en participar en la investigación. Se firma en la ciudad de Pereira a los _____ días, del mes _____ del año 2020.

Nombre del informante
Cédula:

Firma del informante

Nombre del testigo
Cédula:

Firma del testigo