



# Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia

**Empleos**  
para construir futuro

**Cusco**  
International

**Canada** 



# RESUMEN EJECUTIVO

Dado el crecimiento de la migración venezolana a Colombia, las mujeres migrantes venezolanas buscan un trabajo que les permita tener una vida digna en el país. Aunque ellas laboran más, devengan menores ingresos y la calidad de sus empleos es notablemente inferior a la de sus pares colombianas.

Menos del 10% de estas migrantes cuentan con un empleo formal, por lo cual la mayoría se enfrenta a una precariedad laboral que les impide gozar de derechos fundamentales como el acceso a un trabajo decente, a salud, educación y una vivienda, entre otros. En suma, se trata de una situación de vulneración de sus derechos fundamentales y, por lo cual, se puede considerar como una violencia en contra de ellas.

Las diferencias no solo se evidencian respecto a sus pares colombianas, sino que también se constata una brecha de género con sus connacionales hombres. Pese a que las migrantes venezolanas tienen un perfil educativo más alto que el de los migrantes hombres, su participación en el mercado de trabajo en términos intensivos (número de horas trabajadas) y en términos extensivos (tasa global de participación) es menor a la de ellos. En cambio, son las mujeres quienes en mayor proporción dedican su tiempo al cuidado de menores.

Este estudio hace parte de las investigaciones del proyecto **Empleos para construir futuro** –liderado por Cuso International y apoyado por el Gobierno de Canadá–, enfocadas en la triple relación entre trabajo formal precario, trabajo informal y condiciones de vida digna. El presente documento forma parte de la segunda serie de dichas investigaciones y presenta una caracterización de la situación laboral de las mujeres migrantes venezolanas.

Adicionalmente, con base en una revisión de documentos previos y los resultados de entrevistas a profundidad dirigidas a un grupo de mujeres venezolanas, la investigación incluye una compilación y análisis de las barreras que enfrenta la población venezolana para integrarse en el mercado de trabajo formal.

La principal barrera identificada para la integración de la población venezolana en el mercado laboral formal es la documentación, no solo en cuanto a la residencia, sino también respecto a los trámites para la homologación de estudios y certificación de experiencia y competencias. Adicionalmente, esta población se enfrenta a barreras institucionales como la falta de adaptación de entidades públicas y privadas para incluirlos en los programas ofrecidos y la baja preferencia de algunos empleadores por contratar personal venezolano. Finalmente, la discriminación y la xenofobia pueden también llegar a incidir en su baja inserción en el mercado laboral formal.



Además de enfrentarse a las barreras mencionadas, las mujeres migrantes afrontan dificultades relacionadas con sus responsabilidades familiares y de cuidado de menores, la falta de redes de apoyo y la discriminación de género. Aunque estas barreras también se evidencian entre las mujeres colombianas, la condición de migrantes de las mujeres venezolanas hace que esta problemática sea aun más aguda.

Otras barreras también son compartidas por grupos vulnerables de colombianos/as. Por ejemplo, la falta de redes de apoyo es una dificultad a la que también se enfrentan quienes sufren desplazamiento forzado en el país.

En la parte final del documento se hace una breve discusión acerca de los posibles efectos de la pandemia del COVID-19 en el mercado de trabajo de los migrantes venezolanos/as. Los datos revelan el alto grado de vulnerabilidad de los migrantes venezolanos/as y, en especial de las mujeres venezolanas.

**La alta informalidad y la precariedad laboral que afectan a la población migrante venezolana, especialmente a las mujeres, permiten a Cuso International realizar las siguientes recomendaciones:**

- Se deben mantener los esfuerzos institucionales y avanzar en una mayor integración económica y social de la población migrante. De modo especial, es necesario avanzar en la superación de barreras que la población migrante enfrenta para acceder a un trabajo formal.
- A medida que el Gobierno nacional ha creado permisos para regularizar la situación migratoria y

disminuir la informalidad laboral, la tendencia ha sido restringir la integración legal de estos trabajadores/as. Por eso se recomienda que las medidas propendan por la inclusión socioeconómica de esta población de manera progresiva.

- En este estudio se demuestra el alto nivel de educación de las mujeres migrantes. Sin embargo, el sector privado no ha sabido aprovechar sus competencias y las oportunidades que esto implica para el desarrollo económico del país. De ahí que sea crucial buscar formas de convalidar la formación de esta población.

- Es preciso impulsar el acompañamiento a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, para que la población migrante tenga más oportunidades para acceder a las vacantes disponibles.

- El sistema bancario debe mejorar los procesos de inclusión financiera de la población migrante, evitando que las empresas no contraten a venezolanos/as por no tener un medio bancario para pagarles.

Es un hecho que muchos países han logrado un desarrollo económico sostenible gracias a su robusto tejido migratorio. En lugar de una amenaza, Colombia puede resignificar esta creciente migración de población venezolana como una oportunidad de crecimiento en el mediano y largo plazo.



# INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Artículos previos han identificado diferentes barreras que enfrentan las personas migrantes venezolanas en su proceso de integración económica (FUPAD y EcoAnalítica, 2019, Khoudour, 2019, SPE, 2020). Otros estudios han explorado las diversas condiciones de los y las migrantes desde la dimensión de género (OXFAM, 2019). Sin embargo, a la fecha no se conoce un trabajo que explore las barreras en la integración en el mercado laboral desde la dimensión de género. El presente documento se concentra en presentar las dificultades que enfrentan las mujeres venezolanas en el mercado de trabajo colombiano y se exploran algunas diferencias con respecto a sus pares colombianas y connacionales hombres.

El análisis integra metodologías cuantitativas y cualitativas. Frente a las metodologías cuantitativas, se toma como fuente a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la cual es la encuesta a hogares más grande de Colombia y de la cual se derivan los principales indicadores del mercado laboral. Incluye un módulo de migración que permite identificar aquellas personas nacidas en Venezuela y/o que han migrado a Colombia en los últimos cinco años. Con base en esta información, se realizó una caracterización de la situación laboral de las mujeres migrantes venezolanas y se contrastó con la de los hombres venezolanos y la de las mujeres colombianas. El periodo de análisis comprende la información disponible del semestre más reciente, que comprende los meses de septiembre de 2019 a febrero de 2020.







El módulo de migración de la GEIH no se encuentra disponible desde el mes de marzo de 2020 (los microdatos no fueron hechos públicos por falta de representatividad), cuando las restricciones a las actividades económicas y las medidas de salud pública empezaron a regir en el país, a causa de la pandemia de COVID-19, y obligaron al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) a efectuar las encuestas vía telefónica. Para explorar cómo estas medidas incidieron en algunos aspectos de la participación de las mujeres migrantes venezolanas en el mercado laboral se recurrió a la clasificación por niveles de riesgo de las ocupaciones durante la pandemia y a los datos de la Encuesta de Opinión a Población Migrante Venezolana elaborada por el centro de investigación peruano Equilibrium CenDE, en el mes de junio de 2020.

La metodología cualitativa se concentra en la recolección y análisis de la información de experiencias y percepciones de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia. Esta información proviene de 25 entrevistas a profundidad de mujeres migrantes residentes en Bogotá y sus alrededores cuyos contactos fueron proporcionados por la organización Migración en Positivo (M+). Este análisis se complementó con el análisis de estudios previos acerca de las barreras que enfrentan las personas migrantes venezolanas en Colombia.

El presente documento comprende seis secciones de las cuales esta introducción es la primera. En la segunda sección se comparan las principales características laborales de las mujeres venezolanas con las de sus pares colombianas y sus connacionales hombres. En la tercera sección se discuten las principales barreras para la inserción laboral de las mujeres venezolanas y en

se muestra cómo estas mujeres han sido afectadas por la crisis económica provocada por la pandemia del Covid-19. La quinta sección resume los principales hallazgos de la investigación y presenta algunas conclusiones.

La sexta sección propone recomendaciones de política pública para favorecer la integración al mercado laboral formal de las mujeres venezolanas.

Este estudio fue realizado por Paola Ríos y Stefano Farné del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Los autores agradecen a Roque Díaz de Migración en Positivo (M+) y a Marta Castro de Equilibrium-CenDE por el apoyo prestado para el desarrollo de esta investigación.





# 1

## EL MERCADO DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA

En esta sección se hace una caracterización de la situación laboral de las mujeres migrantes venezolanas, la cual se contrasta con la de sus connacionales hombres y la de las mujeres de nacionalidad colombiana. El análisis se desarrolla separadamente respecto a estos dos grupos demográficos y presta mayor atención a la comparación entre mujeres migrantes venezolanas y colombianas.

La población migrante se define como aquella proveniente de Venezuela que ha migrado a Colombia en los últimos cinco años<sup>2</sup> y es actualmente residente en el país. A su turno, la población no migrante es aquella que reside en Colombia y no cumple con la condición anterior.<sup>3</sup> Se trata de una definición basada en la migración, mas no en la nacionalidad, así como, por ejemplo, también se emplea por el Dane (2019) y Bonilla et al. (2020). Indistintamente se utilizarán los términos venezolanos/as y migrantes, pero ambos hacen referencia a la definición expuesta en este párrafo. De esta clasificación, según la GEIH entre septiembre de 2019 y febrero de 2020, había 2.325.880 venezolanos/as residentes en Colombia -1.167.115 hombres y 1.158.766 mujeres-, de los cuales trabajaban 1.186.031, 729.290 hombres y 456.741 mujeres.

### **A. Las mujeres venezolanas migrantes y las mujeres colombianas en el mercado de trabajo**

#### ***Participación, ocupación y desempleo***

A pesar de las numerosas barreras que encuentran los inmigrantes para integrarse al mercado de trabajo, su participación en él es alta. El cuadro 1 muestra niveles de participación de 61,3% para las mujeres venezolanas, muy superior al 52,5% de las colombianas. A su turno, esta mayor participación laboral es el resultado tanto de un mayor nivel de ocupación como de desempleo. Es decir, las mujeres venezolanas tienen una mayor probabilidad de ser ocupadas -con una tasa de ocupación de 49,1% versus 45,3%- y al mismo tiempo registran una tasa de desempleo más alta que las mujeres colombianas -19,9% versus 13,6%.



Como se analizará más adelante, los escasos recursos económicos obligan a la población migrante a insertarse rápidamente en el mercado de trabajo. Las colombianas, a su turno, tienen mayores probabilidades de estar estudiando y de realizar trabajos no remunerados en el hogar, ya que otros integrantes dentro del mismo pueden generar unos ingresos suficientes para garantizar el sostenimiento de su núcleo familiar.

Cuadro 1  
Principales indicadores del mercado de trabajo  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

|                      | Tasa de desempleo | Tasa de ocupación | Tasa global de participación |
|----------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|
| Hombres migrantes    | 7.6%              | 78.6%             | 85.1%                        |
| Mujeres migrantes    | 19.9%             | 49.1%             | 61.3%                        |
| Mujeres no migrantes | 13.6%             | 45.3%             | 52.5%                        |

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del Dane y la GEIH.

## **Informalidad**

Evidentemente, las barreras a la inclusión laboral existentes no han representado un obstáculo insuperable para participar en el mercado de trabajo. Empero, sí han sido el principal determinante para la obtención de un empleo en el sector formal de la economía. Como documenta el cuadro 2, prácticamente todas las migrantes venezolanas trabajan informalmente, sin protección social –el 91,1% de ellas- o en actividades productivas de pequeñas dimensiones y productividad –el 75,6%. La diferencia entre estos dos porcentajes deja entrever que hay muchas empresas formales, de mayor tamaño, que no formalizan laboralmente a sus trabajadores/as venezolanos.

También entre las mujeres colombianas la informalidad es alta, del orden del 60%, pero notablemente inferior a la que se registra en el caso de las venezolanas.



Cuadro 2  
Tasa de informalidad (porcentaje)  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

|                      | Tasa informalidad tamaño empresa <sup>a</sup> | Tasa informalidad pensiones <sup>b</sup> |
|----------------------|---|--|
| Hombres migrantes    | 67.5  | 88.2                                     |
| Mujeres migrantes    | 75.6  | 91.1                                     |
| Mujeres no migrantes | 58.0  | 60.5                                     |

a= Definición de informalidad del Dane: una persona es considerada trabajadora informal cuando trabaja en una empresa de menos de cinco personas o es independiente y ejerce una actividad no profesional.

b= Una persona es considerada trabajadora informal si declara no estar cotizando a un fondo de pensiones.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.

### **Posición ocupacional**

Por obvias razones las venezolanas no trabajan en el sector público. Por su lado, el empleo asalariado en el sector privado tiene una importancia similar: 40,5% para las venezolanas y 39,6% para las colombianas (cuadro 3). Sin embargo, respecto a las colombianas, las venezolanas se desempeñan en una mayor proporción como empleadas domésticas -9,8% versus 6,9%- y como trabajadoras por cuenta propia -44,4% versus 39,9%.

Vale la pena destacar como el trabajo autónomo tiene determinantes bastante diferentes. Mientras que el 64% de las venezolanas trabaja por cuenta propia porque no encuentra una oportunidad como asalariada, para muchas colombianas es importante la independencia y la flexibilidad del horario de trabajo (42,8%) y la falta de trabajo asalariado sería justificado por un 34,3% de ellas.





Cuadro 3  
Ocupados/as por posición ocupacional (porcentaje)  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

| Posición ocupacional          | Hombres migrantes | Mujeres migrantes | Mujeres no migrantes |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Asalariados/as sector privado | 46.4              | 40.5              | 39.6                 |
| Asalariados/as sector público | 0.1               | 0.0               | 4.5                  |
| Empleado/a doméstico          | 0.3               | 9.8               | 6.9                  |
| Trabajador/a por cuenta       | 44.9              | 44.4              | 39.9                 |
| Empleador/a                   | 1.8               | 0.7               | 2.6                  |
| TFSR                          | 1.3               | 3.1               | 5.1                  |
| TSR                           | 0.2               | 0.7               | 0.5                  |
| Jornalero                     | 5.0               | 0.6               | 0.7                  |
| Otro                          | 0.0               | 0.1               | 0.1                  |
| Total                         | 100               | 100               | 100                  |

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.

### **Ramas de actividad**

Por rama de actividad se ve reflejada la composición predominantemente urbana e informal de la ocupación de las mujeres venezolanas. Es así como el 52% de ellas labora en el comercio y hostelería, el 15,7% prestando servicios personales y sociales y el 9,8% ofreciendo servicios a los hogares. La ocupación prevaleciente es la de cocineras y camareras (23,2% de total de las ocupadas) y de vendedoras y empleadas del comercio (20,4%). Entre las que prestan servicios personales, muchas venezolanas son peluqueras y esteticistas (7,3%). Un 5,1% trabaja como celadora y guardia de edificios. Solo el 9,5% de las mujeres venezolanas ocupa puestos directivos, administrativos o de carácter técnico-profesional.

En cambio, la distribución ocupacional de las mujeres colombianas es menos concentrada y se compone de muchos más puestos con responsabilidades directivo-profesionales, que representa el 27,7% del empleo total. El 24,9% de las colombianas trabaja en el sector de administración pública y de servicios, el 11,9% en la banca y las actividades inmobiliarias y solo el 33,5% en el comercio y la hostelería. Un 10% de las mujeres, tanto venezolanas como colombianas, trabaja en la industria [cuadro 4].



Cuadro 4  
 Ocupados/as por rama de actividad (porcentaje)  
 Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
 Total nacional

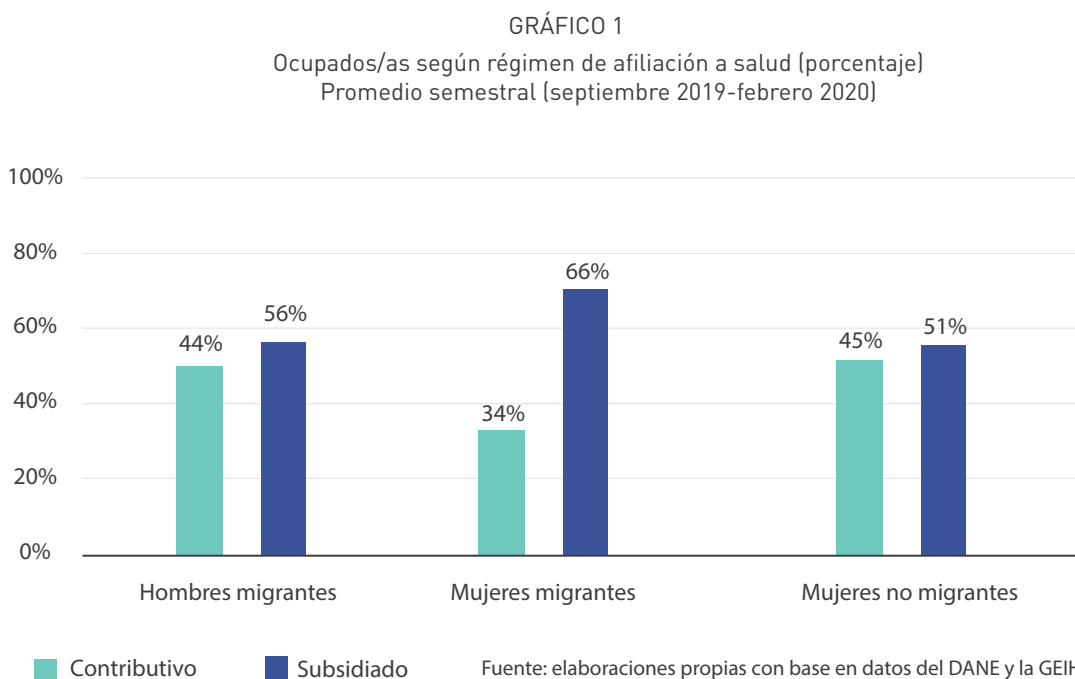
| Posición ocupacional   | Hombres migrantes | Mujeres migrantes | Mujeres no migrantes |
|--|-------------------|-------------------|----------------------|
| Agricultura  | 12.0              | 2.3               | 6.9                  |
| Minería  | 0.5               | 0.0               | 0.3                  |
| Industria manufacturera  | 11.5              | 10.4              | 11.1                 |
| Servicios públicos   | 1.0               | 0.1               | 0.6                  |
| Construcción   | 18.5              | 0.5               | 1.1                  |
| Comercio, hoteles y restaurantes   | 36.3              | 52.0              | 33.4                 |
| Transporte y comunicaciones  | 9.2               | 1.6               | 2.8                  |
| Servicios financieros, actividades inmobiliarias y otras actividades profesionales | 3.7               | 7.6               | 11.9                 |
| Administración pública   | 0.1               | 0.1               | 3.0                  |
| Servicios sociales y personales  | 6.8               | 15.6              | 21.9                 |
| Servicio domestico   | 0.3               | 9.8               | 7.0                  |
| Total  | 100.0             | 100.0             | 100.0                |

Fuente: elaboraciones propias con base en datos el DANE y la GEIH.



## Salud

En cuanto a la salud, las ocupadas venezolanas son mayoritariamente afiliadas al régimen subsidiado, en un 66%; las colombianas también, pero las primeras en una menor proporción, el 50,9% (gráfico 1). Sin embargo, hay que recordar que, para poderse afiliar al régimen de salud, sea contributivo o subsidiado, las personas migrantes deben encontrarse en condiciones de legalidad en el país. De manera que las afiliaciones reportadas en el gráfico 1 hacen referencia a menos del 15% de los venezolanos en Colombia. En realidad, la gran mayoría de las personas venezolanas, indistintamente de que sean hombres o mujeres, acceden a los servicios de salud a través de la red pública hospitalaria que atiende las urgencias de las personas sin afiliación.





## Horas trabajadas normalmente

El cuadro 5 muestra como las mujeres venezolanas, normalmente y en promedio, trabajan más horas semanales que las colombianas: 42,5 versus 37.

Cuadro 5  
Ocupados/as según horas semanales trabajadas normalmente  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

|                      | Horas trabajadas semanalmente (promedio) |
|----------------------|--|
| Hombres migrantes    | 51.0                                     |
| Mujeres migrantes    | 42.5                                     |
| Mujeres no migrantes | 37.0                                     |

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH

## Ingresos laborales

A pesar de trabajar más horas, las venezolanas reciben ingresos que en promedio son inferiores al salario mínimo y que son casi la mitad de los que devengan sus pares colombianas: \$785.000 versus \$1.458.000 pesos mensuales (cuadro 6).

Cuadro 6  
Ocupados según ingreso laboral mensual promedio en el primer empleo  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

|                      | Ingreso laboral mensual (*) |
|----------------------|-----------------------------|
| Hombres migrantes    | \$1.003.233                 |
| Mujeres migrantes    | \$785.814                   |
| Mujeres no migrantes | \$1.458.596                 |

(\*) Ingresos monetarios y en especie.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.



## **Salario de reserva**

Coherentemente con las diferencias existentes en términos de ingresos laborales efectivamente devengados, las migrantes venezolanas tienen un salario de reserva inferior (ver cuadro 7). Es decir, si se les ofreciera un trabajo estarían dispuestas a aceptarlo por una remuneración inferior al salario que induciría a las colombianas a aceptar el mismo puesto. Entre las personas desempleadas esta diferencia sería de unos 200.000 pesos mensuales. Además, a diferencia de las colombianas, en promedio, las desempleadas venezolanas declararon que aceptarían un salario inferior al mínimo vigente.

Cuadro 7  
Salario de reserva de los desempleados  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

|                      | Desempleados/as |
|----------------------|-----------------|
| Hombres migrantes    | \$ 860.015      |
| Mujeres migrantes    | \$ 729.998      |
| Mujeres no migrantes | \$ 928.086      |

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.

## **Calidad del empleo**

El análisis desarrollado hasta ahora hace presumir que la calidad del empleo de las mujeres venezolanas es menor que la de las mujeres colombianas. Para llevar a cabo esta comparación se utiliza un simple indicador compuesto de calidad del empleo. El índice propuesto es el resultado de la integración de cuatro dimensiones básicas de calidad, a saber:

- Ingresos adecuados
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Seguridad social
- Horas de trabajo

A su turno, estos cuatro principales aspectos de la calidad del empleo son medidos a través de las variables: rangos de ingresos laborales, existencia y tipo de contrato laboral escrito, afiliación a pensiones y salud, así como horas trabajadas semanalmente. La suma ponderada de los valores atribuidos a cada uno de estos aspectos de la calidad del empleo da lugar a un índice que puede variar entre 0 y 100, siendo la calidad creciente al aumentar el puntaje<sup>4</sup>.





Efectivamente, la calidad del empleo de las mujeres colombianas (38,2) más que dobla la de las mujeres venezolanas (15,1), aunque en ambos casos el valor del índice total dista mucho del valor máximo posible (cuadro 8).

Para las migrantes venezolanas el índice alcanza un valor elevado solo en el caso de la dimensión jornada laboral, significando que la mayoría de ellas trabaja menos de 48 horas semanales. Sus bajos ingresos se reflejan en un valor extremadamente bajo (4,0) de la dimensión de ingreso laboral. Las mayores diferencias entre colombianas y venezolanas, sin embargo, se registran en las dimensiones que hacen referencia a la existencia y al tipo de contrato laboral y a la afiliación a la seguridad social.

Cuadro 8  
Índice compuesto de calidad del empleo  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

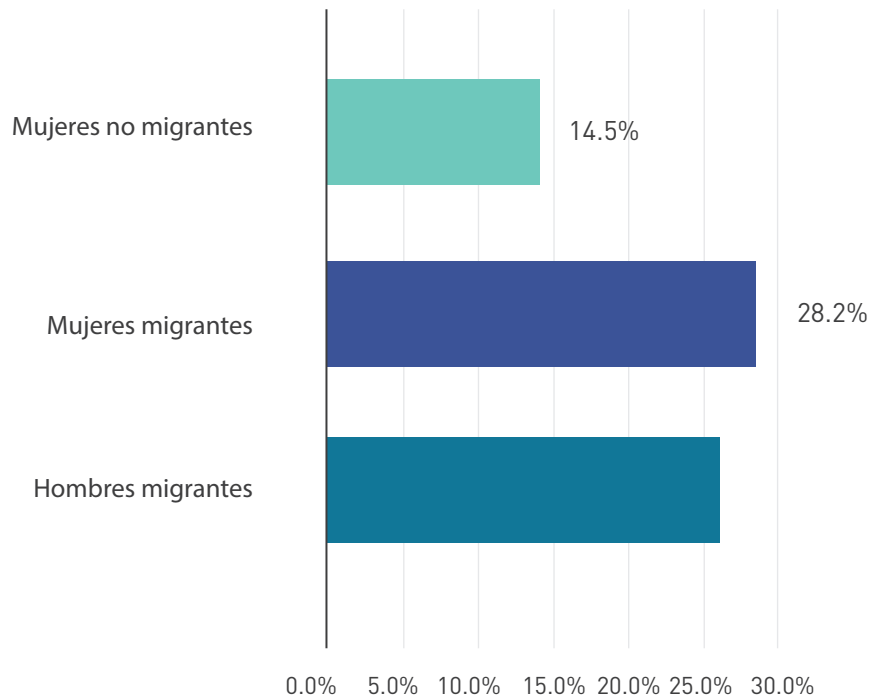
|                      | Ingreso laboral | Jornada laboral | Contrato laboral | Seguridad social | Total índice |
|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|--------------|
| Hombres migrantes    | 5.5             | 51.3            | 19.0             | 13.7             | 14.7         |
| Mujeres migrantes    | 4.0             | 65.0            | 16.7             | 11.8             | 15.1         |
| Mujeres no migrantes | 16.1            | 80.8            | 56.0             | 50.7             | 38.2         |

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.

Por su parte, la baja calidad del empleo es razón de insatisfacción con el trabajo desarrollado. Un 28,2% de las mujeres venezolanas considera su empleo como insatisfactorio; más del doble del porcentaje registrado para las mujeres colombianas (gráfico 2).



Gráfico 2  
Ocupados/as insatisfechos con su trabajo  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional



(\*) Ingresos monetarios y en especie.

### ***Trabajo no remunerado en el hogar***

Además de ser más activas en el mercado laboral, por ser ocupadas o en búsqueda de un empleo, las migrantes venezolanas tienen una carga de trabajo (no remunerado) en el hogar superior a las colombianas.

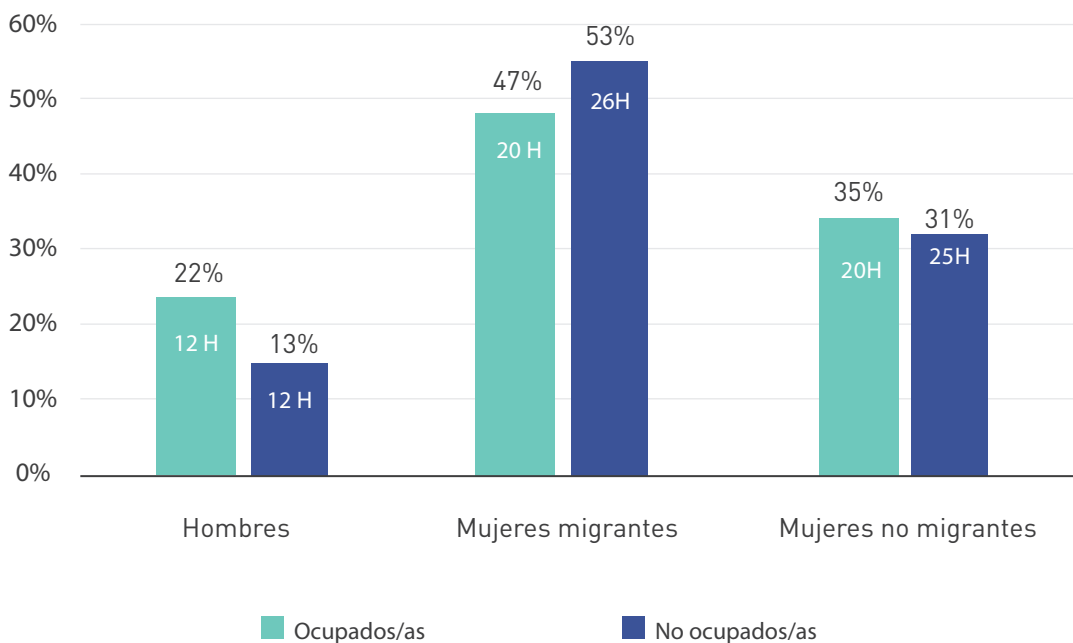
El 46,7% de las ocupadas y el 53,1% de las no ocupadas –inactivas y desempleadas- declaran dedicar al menos 20 horas -19,6 horas las ocupadas y 26,4 las no ocupadas- al cuidado de niños y niñas (gráfico 3). Una menor proporción de mujeres colombianas dedica un número similar de horas a la atención de niños y niñas: 35,3% y 30,6% de las ocupadas y las no ocupadas, respectivamente (gráfico 3).

Por otro lado, las labores en el hogar tienen un peso importante en la decisión de participar en el mercado de trabajo por parte de las migrantes. De hecho, el 55,4% de las venezolanas manifiesta no poder hacer diligencias para buscar un empleo con motivo de sus responsabilidades familiares.



GRÁFICO 3

Ocupados/as según régimen de afiliación a salud (porcentaje)  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)



Nota: los números sobre las barras indican el porcentaje que se dedica al cuidado de hijos, los números en los recuadros indican el número de horas dedicadas a la semana a esta actividad.

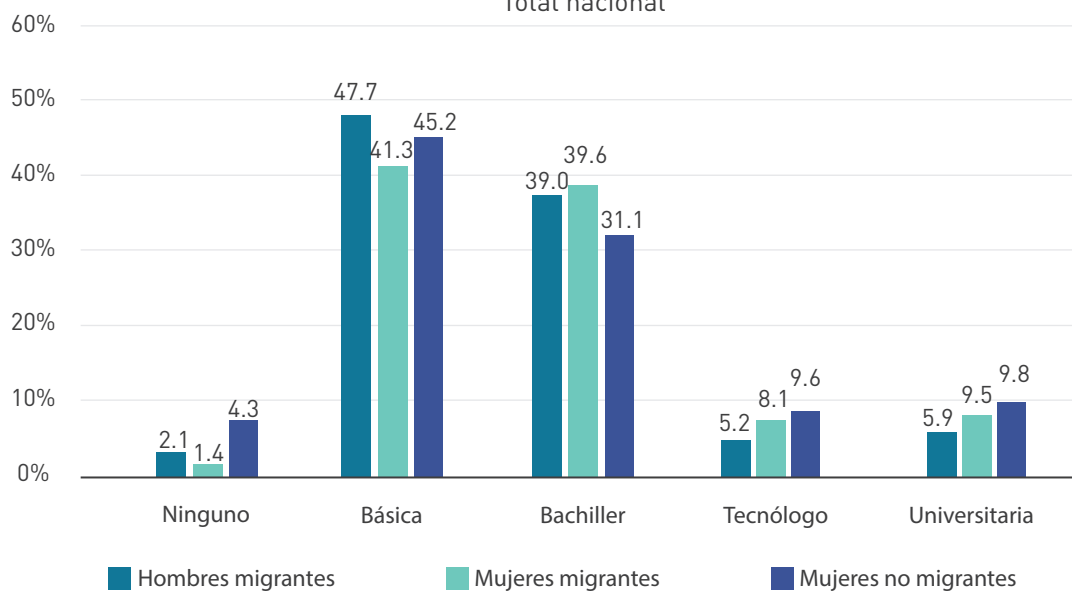
Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.

### **B. Las mujeres y hombres migrantes en el mercado de trabajo**

Respecto a sus connacionales de sexo femenino, los hombres venezolanos tienen perfiles educativos más bajos, que se concentran en la educación básica (gráfico 4).



Gráfico 4  
 Nivel educativo más alto alcanzado como porcentaje de la población en edad de trabajo. Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
 Total nacional



Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, GEIH

Los hombres migrantes comparten menos cargas familiares (ver gráfico 3) y esto favorece su mayor inserción en el mercado de trabajo. Muchos de los hombres que participan laboralmente trabajan –la tasa de ocupación de los migrantes hombres es de 78,6%, superior en 30 puntos porcentuales (pp) a la de las mujeres- y en una menor proporción son desempleados –apenas el 7,6% frente al 19,9% de las mujeres (ver cuadro 1).

Como las mujeres, un porcentaje importante de los hombres venezolanos –el 44,9%, (ver cuadro 3)- trabaja por cuenta propia, básicamente porque no encuentra trabajo como asalariado o porque no considera tener los estudios necesarios. Así lo declara el 71,3% de ellos.

La mayoría de los venezolanos trabaja en el comercio y la hostelería, el 36,3% principalmente como cocineros, camareros y vendedores (ver cuadro 4). Mientras que en este sector se concentra gran parte de la ocupación femenina –el 52% del total- para los hombres son también una importante fuente de trabajo la construcción -18,5%- , la agricultura -12%- y el sector de transporte y comunicaciones -9,2%. El 77,4% de los hombres venezolanos son obreros o trabajadores por cuenta propia, prestadores de servicios personales, como por ejemplo electricistas, pintores, plomeros, toderos, sastres, zapateros, etc. Solo el 7,1%, frente al 9,5% de sus connacionales mujeres, se desempeña en puestos directivos, administrativos o de carácter técnico-profesional.



Los cuadros 5 y 6 documentan que, en promedio, los hombres trabajan 8,5 horas semanales más que las mujeres –un 20% más- y ganan un 27% más (\$785.814 mensuales y \$1.003.233, respectivamente).

Por último, las cifras laborales indican que un rasgo común de las ocupaciones que desempeñan las personas migrantes venezolanas, independientemente de ser hombres o mujeres, es su baja calidad. En su mayoría –un 90%- son ocupaciones informales que un cuarto de los ocupados/as clasifica como insatisfactorias: el 28,2% de las mujeres y el 25,8% de los hombres (ver gráfico 2). Además, el índice compuesto de calidad del empleo alcanza apenas los valores de 14,7 en el caso de los hombres y de 15,2 en el caso de las mujeres de los 100 pp (ver cuadro 8). El mejor puntaje que registran las mujeres se origina fundamentalmente en el hecho de que ellas trabajan menos horas semanales que los hombres y menos que la jornada legal máxima de trabajo.

<sup>2</sup> Para esta definición se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario de la GEIH respecto a si el lugar de residencia era Venezuela hace cinco años o 12 meses.

<sup>3</sup> La definición de migrante no incluye a quienes hubiesen migrado hace seis años o antes, ya que el cuestionario del Dane no lo permite identificar. Por lo tanto, dentro del grupo de no migrantes pueden encontrarse migrantes venezolanos que llegaron a Colombia antes de los últimos cinco años.

<sup>4</sup> Una descripción detallada de este índice puede consultarse en Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2013).







# 2

## BARRERAS EN LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES VENEZOLANAS EN EL MERCADO DE TRABAJO COLOMBIANO

Estudios previos han identificado las barreras sociales, institucionales e individuales a las que se pueden enfrentar las personas migrantes venezolanas en su búsqueda de lograr una integración económica exitosa.

Varias de estas barreras son compartidas por hombres y mujeres migrantes, sin embargo algunas pueden ser particulares para alguno de estos dos sexos. También, es posible que ciertas barreras, debido a distintas condiciones, se presentan en mayor proporción para hombres o mujeres migrantes. A continuación, se detallarán las barreras que son comunes para ambos sexos, con base en la revisión de estudios previos y los resultados de las entrevistas realizadas a mujeres migrantes venezolanas. Aquellas que son características de las mujeres migrantes se explorarán con mayor detalle.

Con respecto a las barreras comunes tanto para hombres como para mujeres, el cuadro 9 las divide entre sociales, institucionales e individuales. Respecto a estas últimas, la más importante es la falta de documentación. Sobre este factor cabe

resaltar los esfuerzos del Gobierno nacional por regularizar a población migrante venezolana (Bahar et al., 2018), principalmente a través del denominado Permiso Especial de Permanencia (PEP). Este es un permiso de residencia temporal exclusivo para migrantes venezolanos/as que se otorga de manera gratuita y que garantiza el acceso a la salud y a la educación, al sistema financiero y al trabajo.

Para aplicar al PEP, los y las migrantes deben haber ingresado legalmente al país. Por otra parte, existe el PEP-RAMV, del año 2018, que regularizó a personas venezolanas que voluntariamente se registraron ante el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos y también está el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), introducido en 2019, al que pueden aplicar personas migrantes irregulares y



debe ser tramitado por un empleador/a que desee contratarlos/as.

Pese a la creación de los mecanismos como el PEP y el PEPFF, a julio de 2020, el 66% del total de inmigrantes eran irregulares (Migración Colombia, 2020). Una de las explicaciones de la mayor presencia de migración irregular es el alto costo de obtener pasaportes en Venezuela, lo cual impide la entrada regular al país (Khoudour, 2019). No se cuenta con los datos de personas irregulares desagregadas por sexo. No obstante, se esperaría que no hubiese grandes diferencias, ya que se constata una proporción similar de hombres y mujeres migrantes. De hecho, a abril de 2019, el 52% de los portadores de PEP eran hombres (Khoudour, 2019).

Las migrantes venezolanas entrevistadas identifican la falta de documentación como una de las principales barreras para tener un trabajo formal en Colombia. Este factor fue mencionado por el 80% de las participantes de las entrevistas, incluyendo aquellas que estaban regularizadas.

La homologación de estudios también es una barrera para integrarse en el mercado de trabajo formal, dado que este procedimiento es costoso y los trámites requeridos pueden ser dispendiosos, por ejemplo, el apostillamiento de los títulos (Khoudour, 2019).

En el grupo de las barreras individuales, se encuentra la falta de conocimientos sobre el mercado de trabajo colombiano. Este desconocimiento va desde las diferencias en los nombres de las vacantes a las cuales aplicar, como lo expresaba una participante de las entrevistas, hasta el desconocimiento de la normatividad laboral. Esta dimensión también cubre algunos

aspectos culturales y el desconocimiento de la cultura de acogida que difieren de un país a otro. Al respecto Carla, de 21 años y con frustración sobre su experiencia con algunos empleadores, indicó: “Porque acá y allá son totalmente distintas las cosas en la parte del trabajo”. Por otro lado, la falta de certificación de competencias y de experiencia laboral, junto con la ausencia de redes de apoyo, dificulta que los y las migrantes puedan participar en convocatorias o aplicar a vacantes, incluso si pueden trabajar legalmente. Igualmente, es probable que la mayoría de las redes de amigos/as y personas familiares se ubiquen en el sector informal, mas no en el formal.





Cuadro 9  
Barreras de hombres y mujeres migrantes para insertarse en el mercado de trabajo formal colombiano

| Barreas individuales   | Barreras sociales   | Barreras institucionales   |
|--|---|--|
| Barreras para hombres y mujeres migrantes                                |   |  |
| Falta de documentación   | Discriminación y xenofobia  | Falta de adaptación de las instituciones a la regularización de personas migrantes y su acceso al trabajo. |
| Homologación de estudios   | Pobreza   | El PEP no siempre garantiza el acceso a todos los servicios relacionados con una actividad laboral.        |
| Falta de conocimientos sobre el mercado de trabajo                       |   | Desconocimiento de los empleadores acerca de la contratación de migrantes.                                 |
| Desconocimiento de la cultura de acogida                                 |   | Preferencias de empleadores/as por la contratación de mano de obra nacional.                               |
| Falta de experiencia o certificación de experiencia                      |   |  |
| Ausencia de redes de apoyo   |   |  |
| Desconocimiento de los canales institucionales y bolsas de empleo        |   |  |
| Afectaciones en la salud física y mental                                 |   |  |
| Barreras adicionales de las mujeres migrantes                            |   |  |
| Maternidad y actividades domésticas y de cuidado no remunerado           |   |  |
| La falta de redes de familiares y amigos para el cuidado de dependientes | Violencia de género   |  |
|  | Estereotipos sobre los roles de las mujeres en el mercado laboral |  |

Fuente: elaboración propia con base en estudios previos y los resultados de las entrevistas a migrantes venezolanas.



Otra dificultad es el desconocimiento de los canales institucionales y las bolsas de empleo que permiten a los migrantes acercarse a las ofertas de trabajo (FUPAD y EcoAnalítica, 2019). Quienes logran acceder a los servicios de intermediación laboral también pueden encontrar inconvenientes para certificar su experiencia, debido a la dificultad de establecer contactos con las empresas en Venezuela (FUPAD y EcoAnalítica, 2019) o por la poca información que tienen los empleadores nacionales sobre las empresas o el mercado de trabajo venezolano, lo cual impide su entendimiento sobre la forma en que la experiencia adquirida en el país vecino y las habilidades que se desprenden de ella pueden ser aplicables al contexto nacional. Por estas razones, en muchas ocasiones se tiende a valorar más la experiencia cosechada localmente.

En todo caso, las y los empresarios colombianos no son muy propensos a contratar mano de obra venezolana. Consideran importante proteger las posibilidades de empleo de los nacionales y evitar problemas relacionados con el clima laboral. Además, evidencian una alta movilidad de las y los migrantes que pueden abandonar su puesto ante otra oferta de trabajo o ante algún evento que requiera su presencia en Venezuela. Asimismo, dado que el PEP tiene una duración de dos años, es factible que las empresas no estén dispuestas a invertir/contratar a un candidato/a a un cargo, en tanto puede que sea obligado a retirarse al poco tiempo, tras el vencimiento del permiso. A lo anterior se suma un desconocimiento general por parte de empresarios/as acerca de los requisitos y procedimientos necesarios para enganchar laboralmente a los y las migrantes (FUPAD y EcoAnalítica, 2019).

Finalmente, entre las barreras individuales también se encuentran las afectaciones en la salud física y mental.

De acuerdo con el SPE (2020), el duelo migratorio es una de las barreras individuales que enfrentan las personas migrantes para vincularse en el mercado de trabajo formal y a esto se le suman los trastornos psicológicos, la falta de motivación y la depresión. El Ministerio de Salud (2020) también recalca las posibles afectaciones en la adaptabilidad de migrantes por sus condiciones de salud mental y física. Como se vio en la sección anterior, muchas de las actividades desempeñadas por migrantes requieren esfuerzos físicos (servicios domésticos, construcción y agricultura), entonces el hecho de no tener un buen estado de salud y, que esto sea evidente, puede descalificarlos en procesos de selección de oficios poco calificados que requieran un alto desempeño a nivel físico.

Se requiere una mayor investigación sobre como estas dos variables afectan de manera diferenciada a hombres y a mujeres. Se esperaría que la salud física afectara en mayor proporción a los hombres que ejercen actividades con mayores esfuerzos físicos (agricultura y construcción). Frente a la salud mental, no se tiene información para definir sobre cuál sexo hay una mayor incidencia.

Entre las barreras sociales se identificó la discriminación y la xenofobia a los y las migrantes como un obstáculo para la integración en el mercado de trabajo. Más adelante, se ahondará en la forma en que el aumento de los prejuicios pueden afectar de manera diferente a hombres y a mujeres migrantes.



La pobreza es otra gran limitante para la integración de la población migrante. Muchos/as llegan a Colombia sin suficientes recursos económicos para asentarse y adaptarse, mientras acceden a un empleo. Además, un gran porcentaje tiene obligaciones y dependientes en Venezuela, lo cual exacerba su capacidad de generar unos ingresos que garanticen el cubrimiento de sus necesidades básicas y la de sus dependientes, dificultando así su progreso en el largo plazo e incrementando su disponibilidad de trabajar como informales en el corto plazo. De acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (2020), el 63% de las personas venezolanas con intención de permanencia tiene dependientes en Venezuela y el 73% ha enviado dinero fuera del país. Acerca de su condición actual Francys, de 35 años, afirma que se siente “insatisfecha porque la plata no alcanza”.

Personas con un alto grado de vulnerabilidad y desprotección lidian con dificultades y tareas por resolver diariamente, a las que no se ven enfrentados quienes tienen garantías de acceso a la salud, educación y generación de ingresos. Lo anterior, se traduce en que poblaciones en situación de vulnerabilidad se les dificulte incorporar en sus decisiones los efectos en el largo plazo y que para ellos/as sea muy costoso, por ejemplo, capacitarse y buscar un empleo que se adapte mejor a sus necesidades y capacidades. Las barreras anteriormente mencionadas generan que las personas migrantes requieran un mayor tiempo de búsqueda laboral e incurran en costos monetarios para la certificación de su educación, así como para capacitarse y movilizarse dentro de una ciudad o municipio. Tener bajos ingresos les impide incurrir en estos costos de inserción en el mercado de trabajo formal y el costo de oportunidad por no estar laborando también se

vuelve muy alto. Es así como los y las migrantes terminan ubicándose en ocupaciones informales de baja productividad. Al respecto, cinco de las encuestadas manifestaron no tener ninguna preferencia por un trabajo futuro y expresaron que se adaptaban a cualquier tipo de trabajo. Otras entrevistadas manifestaron haber aceptado condiciones laborales precarias como salarios bajos porque no tenían opción.

Con respecto a las barreras institucionales, es importante anotar que el Gobierno nacional ha avanzado en la regulación de instrumentos como el PEP y en la provisión de servicios de educación y salud, incluso para quienes se encuentran de manera irregular en el país. Sin embargo, instituciones públicas y privadas no se han adaptado al mismo ritmo. Por ejemplo, existen bolsas de empleo que son ampliamente utilizadas por las y los colombianos, pero que tienen restricciones para quienes tienen el PEP o no tienen un pasaporte. Otro ejemplo, son algunas instituciones bancarias que impiden la apertura de una cuenta bancaria, lo cual dificulta la contratación de las y los migrantes. Esta falta de adaptabilidad es la razón por la que el PEP no siempre garantice el acceso a todos los servicios relacionados con una actividad laboral.

### **Barreras adicionales de las mujeres migrantes**

#### ***Maternidad y actividades domésticas y de cuidado no remunerado***

Las diferencias en la carga de oficios domésticos y tareas del cuidado no remuneradas entre hombres y mujeres en Colombia son amplias y han sido persistentes a lo largo del tiempo (Iregui et al, 2020). Esto, además, es un determinante de las brechas en los indicadores del mercado laboral,





tales como los niveles de desempleo, inactividad, informalidad y salarios. Las mujeres venezolanas pueden enfrentarse a mayores dificultades y restricciones en el balance de su vida laboral y personal frente a las mujeres colombianas.

El gráfico 3 de la sección anterior presentaba las diferencias en el porcentaje de mujeres y hombres que se dedican al cuidado y la atención de niños y niñas. Allí se veía que tanto para las personas ocupadas como las no ocupadas, las mujeres venezolanas son quienes en mayor proporción se dedican a esta actividad, seguidas de las mujeres colombianas.

Por ejemplo, con respecto a la población ocupada, la diferencia entre la proporción de mujeres colombianas y venezolanas que se dedican al cuidado y atención de niños y niñas sin remuneración es de 11.4 pp. Cuando estas últimas se comparan con los hombres venezolanos la diferencia alcanza 24.8 pp.

En Colombia, las familias tienen la posibilidad de cubrir sus necesidades de tareas domésticas y de cuidado de dependientes a través de los servicios educativos y de cuidado proporcionados de manera privada y/o pública, por medio de redes de personas familiares y amigos/as o a través de la contratación de individuos dedicados a estas labores. Para las familias de migrantes, el acceso a los servicios anteriores se ve considerablemente reducido. De acuerdo con la OIM (2020) en el 2019 el 75% de los niños y niñas menores de cinco años no tenían acceso a educación inicial. Por su parte, entre las personas que indicaron que los menores de 17 años no se encontraban estudiando, la falta de documentación y la falta de cupos disponibles son algunas de las principales razones que manifestaron para no estar asistiendo. Al respecto,

cabe anotar que la normatividad colombiana ha permitido que incluso personas que no se encuentran de manera regular en el país puedan acceder al sistema educativo público. A pesar de este importante avance, puede que el desconocimiento de los y las migrantes irregulares sobre esta posibilidad, junto con los problemas económicos de las familias y la escasez de cupos en ciertas zonas del país, expliquen que algunos niños y niñas no tengan acceso a la educación. De acuerdo con las cifras de las encuestas de hogares, el 37% de los niños, niñas y adolescentes entre tres y 17 años no asisten a una institución educativa, una proporción de inasistencia de 22 puntos porcentuales más alta que la de los niños no migrantes.

La falta de *redes de personas familiares y amigos/as para el cuidado de dependientes* puede ser otra dificultad para que las mujeres participen en el mercado laboral o prefieran emplearse en las actividades informales, en donde pueden tener horarios flexibles que les permitan desarrollar sus actividades laborales y de cuidado. Carla, de 21 años, afirmó que: *“Me tocó dejar de trabajar para cuidar a mi niña porque no conocía a nadie”*, cuando su suegra que le ayudaba con el cuidado de su hija retornó a Venezuela. Estas dificultades también se encuentran en otros colectivos de mujeres colombianas; este es el caso de las mujeres víctimas de desplazamiento forzado quienes migran internamente a ciudades o municipios sin tener redes de apoyo de personas familiares y amigos/as que faciliten las tareas de cuidado (Cuso International, 2018).

Una barrera que pueden experimentar mujeres colombianas y venezolanas es la penalización de la maternidad en el mercado de trabajo. Este es el caso de Laura, de 22 años, quien tuvo que



renunciar a la empresa donde trabajaba tiempo después de quedar embarazada y relató: *“Si tenía algunas citas en el médico o algo igual, me descontaban”*. En los procesos de contratación las mujeres colombianas y migrantes también son penalizadas cuando los empleadores perciben los costos asociados de la maternidad como una desventaja en la contratación de mujeres. De hecho, tres de las entrevistadas indicaron que las tareas de cuidado de sus hijos/as representaban una desventaja entre las mujeres y hombres venezolanos. Igualmente, cuatro mujeres entrevistadas identificaron sus tareas de cuidado cómo una barrera para tener un trabajo formal en Colombia.

### **Discriminación y violencia de género**

El Programa Mundial de Alimentos (2020) encontró que en las comunidades receptoras de Colombia, Ecuador y Perú un 47% creen que el empleo se va a disminuir o deteriorar a causa de la llegada de los migrantes y un 52% consideran que el crimen va a aumentar, como consecuencia de la presencia de ellos y ellas en sus comunidades<sup>5</sup>. Lo anterior indica que la mitad de la población receptora considera que la migración tendrá efectos negativos sobre el empleo y la seguridad.

Las entrevistadas por los investigadores/as del presente estudio mencionaron los tratos discriminatorios como una dificultad para conseguir trabajo y nueve de ellas indicaron haber experimentado este tipo de tratos al momento de buscar un trabajo o en el entorno laboral. Diez de estas mujeres comentaron que han experimentado algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo. Solo tres de ellas manifestaron no haber experimentado directamente tratos discriminatorios.

De acuerdo con OXFAM (2020), el incremento de la xenofobia y los sentimientos discriminatorios en las comunidades de acogida están intensificando los riesgos y vulnerabilidades, sobre todo, de las mujeres y niñas migrantes. Lo anterior, debido a que los estereotipos acerca de las mujeres venezolanas y la llegada de estas a las comunidades han exacerbado el sexismo preexistente. Por ejemplo, este mismo estudio reveló que la mitad de los encuestados de las comunidades de acogida<sup>6</sup> cree que la mayoría de las mujeres inmigrantes van a terminar en la prostitución. Los impactos de las anteriores percepciones pueden tener graves consecuencias para las mujeres en el momento de conseguir un empleo y en los lugares de trabajo, además de implicar grandes riesgos para su integridad, salud y seguridad<sup>7</sup>.

Entre las participantes de las entrevistas Paula, de 25 años, indicó que en una oportunidad un hombre insinuó que debía estar con él para obtener el trabajo: *“Él me dio a entender que el trabajo era, pero si salía con esa persona”*. Por su parte Camila, de 27 años, manifestó: *“Me ofrecieron un empleo de prostitución”*. Estela, de 24 años, relató su experiencia en la búsqueda de trabajo y comenta sobre una empleadora: *“Me trató horrible, me dijo que nosotras que veníamos era a quitarles los maridos a las mujeres colombianas, también que teníamos mucha mala maña, que también nos vamos a los jefes y todo eso y que veníamos a prostituirnos más que todo”*. En los lugares de trabajo, también hay lugar para los tratos discriminatorios. Por ejemplo Carla, de 21 años y que trabajó como mesera en un restaurante manifestó: *“Tuve varios inconvenientes con la clientela... muchos me insultaron”*.



Las diferencias sobre la percepción de género también pueden afectar negativamente a los hombres. Por ejemplo, las comunidades de acogida identificaron a los hombres como los autores de actos criminales (OXFAM, 2020). Estas percepciones pueden ser nocivas y pueden terminar en tratos discriminatorios a hombres venezolanos que estén en búsqueda de un empleo.

### **Estereotipos sobre los roles de las mujeres en el mercado laboral**

El mercado de trabajo en varios sectores está segregado por sexo. Las personas migrantes también se enfrentan a estas condiciones que pueden representar barreras para hombres y mujeres que se han formado o quieran ocuparse en ramas que tradicionalmente son desempeñadas por el sexo opuesto. De hecho, cuando las entrevistadas fueron interrogadas acerca de las ventajas y desventajas percibidas por género y sexo, 11 de las entrevistadas identificaron que las ventajas y desventajas entre hombres y mujeres dependía del sector. En actividades de comercio algunas afirmaban que para las mujeres era más fácil conseguir un trabajo. Sin embargo, en trabajos como la construcción o aquellos que requirieran un mayor esfuerzo físico eran los hombres quienes tenían una ventaja sobre las mujeres.

El cuadro 4 de la sección anterior muestra como un 30% de los hombres migrantes se ocupaba en los sectores de la agricultura y construcción, mientras la participación de las mujeres migrantes en estos sectores fue apenas del 2.3%. En el sector de comercio, restaurantes y hoteles se empleó la mitad de las migrantes venezolanas, cuando para los hombres migrantes este sector representó el 36.3% del empleo total. Otro sector con alta representación de las mujeres es el de servicios personales y sociales, incluido el servicio doméstico. Estas diferencias son particularmente importantes para entender el efecto que la pandemia ha traído a los trabajadores migrantes, pues como se analizará en la siguiente sección los sectores que emplean una gran proporción de mujeres han sido golpeados fuertemente y los renglones de la reactivación son aquellos que emplean más a hombres.

<sup>5</sup> Esta encuesta indagó a 21.331 hogares en áreas con presencia de migrantes venezolanos.

<sup>6</sup> Este estudio tomó una muestra de 400 personas en Colombia, Ecuador y Perú.

<sup>7</sup> De acuerdo con FIP (2020), organizaciones humanitarias han expuesto los riesgos de explotación sexual de las mujeres venezolanas y estas organizaciones también alertan sobre el incremento en el número de venezolanos/as con enfermedades psicológicas y de transmisión sexual.





# 3

## COVID-19 Y EL DETERIORO DE LAS CONDICIONES DE LAS MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS

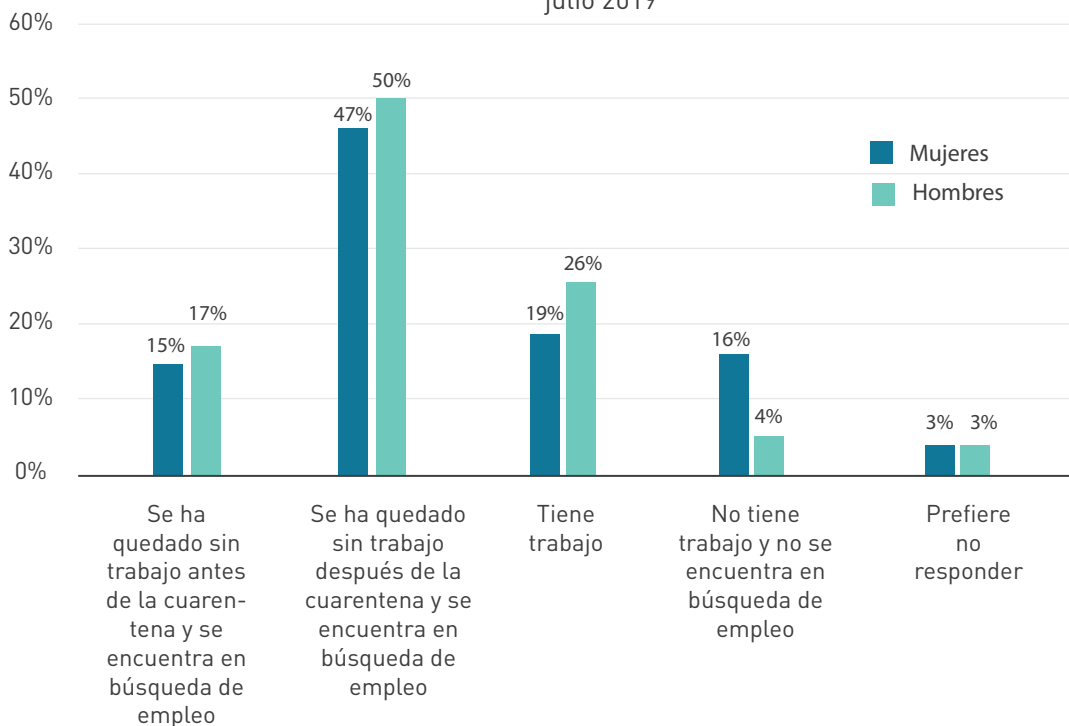
La pandemia y las restricciones a los sectores económicos para controlar el contagio del COVID-19 generaron un choque negativo de grandes dimensiones sobre el empleo y el bienestar de un gran número de habitantes en el territorio colombiano.

Estas afectaciones han creado un mercado laboral con una demanda de trabajo contraída y mayores limitantes para el ejercicio de trabajos por cuenta propia que permitan tener ingresos que garanticen el mínimo vital. El colombiano/a promedio ha desmejorado sus ingresos a causa de la situación económica y sanitaria que enfrenta el país, la cual ha sido más grave para las y los migrantes, quienes tienen menos mecanismos para hacer frente a estos choques negativos, pues tienen menos capacidad de ahorro, menos redes de apoyo y mayores restricciones para ser receptores de ayudas de los Gobiernos nacionales y locales.

Debido a que el módulo de migración de la GEIH no estaba disponible para los meses de la cuarentena en el tiempo de elaboración del presente documento, no era posible investigar cuáles eran los efectos de la pandemia sobre la población migrante. Por esta razón se acudió a otras fuentes de información. El siguiente gráfico muestra la condición laboral para mujeres y hombres migrantes durante la cuarentena en el mes de julio, con base en los datos de la Encuesta de Opinión a Población Migrante Venezolana elaborada por Equilibrium CenDE<sup>8</sup>.



Gráfico 5  
Situación laboral en la cuarentena  
Colombia  
julio 2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de Equilibrium CenDE.

El gráfico 5 muestra una situación similar a la que se tenía previamente a la pandemia, cuando los hombres tenían mayores niveles de empleabilidad y de participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, el mismo gráfico permite dilucidar que prácticamente la mitad de los hombres y mujeres venezolanas perdieron su empleo en el periodo de la cuarentena. Esto último revela el nivel de vulnerabilidad que tienen los y las migrantes ante una crisis económica.

La encuesta de Equilibrium también revela el efecto de la disminución de los ingresos sobre las remesas que envían a Venezuela, pues un 87.4% de las mujeres indicaron haber reducido o dejado de enviar remesas y este porcentaje fue del 85.8% para los hombres. La disminución de las remesas refleja el efecto de la pandemia sobre los ingresos de las personas migrantes.

Durante las entrevistas realizadas a las mujeres venezolanas se evidenció en varios casos las consecuencias negativas que ha traído la pandemia para su situación y la de sus familias. Por ejemplo Angélica, de 25 años, expresó su dificultad para encontrar trabajo diciendo: *“Las veces que salí a buscar (trabajo), todos me dicen eso que ahorita no contratan por la pandemia”*. Viviana, de 47 años y que trabajaba en un hotel, perdió su empleo y no le pagaron 10 días de trabajo.





La segregación por sexo del mercado de trabajo y la reactivación por sectores han generado un impacto grande sobre el empleo de las mujeres, ya que sectores que se han priorizado para la reactivación económica como la agricultura, la construcción y la minería son tradicionalmente masculinos. Sectores como el de servicios de domicilios, también dominado por la mano de obra masculina, han visto incrementar su demanda de manera considerable durante la pandemia. Por el contrario, sectores que emplean una gran proporción de mujeres como el del comercio, entretenimiento, restaurantes y turismo mantienen grandes restricciones para operar. Incluso sectores como el de servicio doméstico que, cómo se vio en la sección anterior, representaba casi un 10% del total de trabajadoras migrantes tuvo una caída del 45%<sup>9</sup> en el número de empleos del segundo trimestre del año de 2020 con respecto al mismo trimestre del año anterior. Luisa, de 41 años, expuso que en estos momentos es más fácil para los hombres conseguir un trabajo que para las mujeres: “Ahorita por lo que normalmente se consigue trabajos que son más pesados en sesiones de mecánica, de talleres, entonces es más fiable para los hombres que para las mujeres”.

Con el fin de inspeccionar posibles afectaciones teniendo en cuenta la participación de mujeres y hombres venezolanos en los diferentes sectores económicos, se clasificaron los sectores económicos por el nivel de riesgo de pérdida de empleo. Para ello, se tuvo en cuenta el porcentaje de empleos que se perdió en cada uno de los sectores en el segundo trimestre de 2020 con respecto al mismo periodo de 2019. Definido el nivel de riesgo por rama de actividad a un dígito, se revisó cuál era la participación de cada grupo poblacional antes de la pandemia.

Cuadro 10.  
Distribución del empleo por sectores de riesgo (porcentaje)  
Promedio semestral (septiembre 2019-febrero 2020)  
Total nacional

| Sectores de riesgo* | Distribución del empleo total | Distribución del empleo hombres no migrantes | Distribución del empleo mujeres no migrantes | Distribución del empleo hombres migrantes | Distribución del empleo mujeres migrantes |
|---------------------|-------------------------------|--|--|---|---|
| Riesgo alto         | 21.4                          | 22.5   | 19.1   | 30.3                                      | 20.8                                      |
| Riesgo medio -alto  | 26.1                          | 16.9   | 38.5   | 20.5                                      | 49.5                                      |
| Riesgo medio        | 50.7                          | 58.1   | 41.5   | 47.7                                      | 29.6                                      |
| Riesgo bajo         | 1.8                           | 2.5  | 1.0  | 1.5                                       | 0.1                                       |
| Total               | 100.0                         | 100.0  | 100.0  | 100.0                                     | 100.0                                     |

\*Para la determinación del nivel de riesgo se tuvo en cuenta la pérdida de empleos del segundo trimestre de 2020 con respecto al mismo trimestre de 2019. Riesgo alto corresponde a los sectores que perdieron más del 30% de los empleos (servicio doméstico, construcción y manufactura). Riesgo medio - alto corresponde a los sectores que perdieron entre el 20% y el 30% de empleos (arte, entretenimiento, hoteles y restaurantes, información y comunicaciones, gobierno, educación y servicios de salud). Riesgo medio son los sectores que perdieron entre el 10% y el 20% de los empleos (comercio, servicios financieros, transporte, actividades profesionales y agricultura). Riesgo bajo son los sectores que perdieron menos del 10% de los empleos (minería y servicios públicos).

Fuente: elaboraciones propias con base en datos del DANE y la GEIH.



Del cuadro 10 se desprende que el 70.3% de las mujeres migrantes se ubicaban en sectores de alto riesgo o de riesgo medio-alto versus el 50.8% de los hombres migrantes que se situaban en estos sectores. Con base en estos resultados, se esperaría que durante la pandemia la demanda de mujeres en el mercado de trabajo se contrajera más que la de los hombres migrantes. Adicionalmente, en el cuadro también se puede ver como las mujeres migrantes tienen un mayor riesgo frente a las mujeres no migrantes, el 57.6% de las cuales se ubica en sectores de riesgo alto y medio-alto.

Desde el lado de la oferta de trabajo también se esperaría una contracción mayor de parte de las mujeres que de los hombres, ya que las tareas familiares y domésticas se han incrementado a causa de la pandemia y estas actividades son desarrolladas mayoritariamente por las mujeres. Lo anterior limita su tiempo disponible para la búsqueda de trabajo y su disponibilidad para laborar. En el segundo trimestre de 2020, la población económicamente activa disminuyó un 15.9% en el caso de las mujeres y un 8.7% en cuanto a los hombres con respecto a lo registrado en 2019.

<sup>8</sup> Esta encuesta fue realizada a través de Internet, es de muestreo probabilístico y con selección por cuotas. El universo está conformado por personas migrantes venezolanas mayores de 18 años en el sector urbano de Colombia. El tamaño de la muestra son 779 personas (Equilibrium CENDE, 2020).

<sup>9</sup> Este porcentaje hace referencia al número de empleados/as domésticos. Cálculos propios con base en la GEIH.





# 4

## CONCLUSIONES

Si bien la migración venezolana al país tiene diversos determinantes, la mayoría de las personas inmigrantes en edad activa se encuentra en la necesidad de trabajar. No solo para sostenerse a sí mismas, sino también para ayudar a las y los familiares que se han quedado en Venezuela.

Varias encuestas (OIM, 2020, Equilibrium CenDE, 2020, entrevistas elaboradas para el presente estudio) indican que aproximadamente un 70% de las personas migrantes venezolanos envía remesas a su país de origen, ya sea de forma periódica o irregular. Lo anterior hace que su oferta de trabajo sea inelástica y que su participación en el mercado sea elevada comparada con la de las y los colombianos.

Sin embargo, las personas venezolanas encuentran serios problemas para legalizar su permanencia en Colombia y para validar o comprobar sus estudios, experiencia y calificación laboral. Por su lado, algunas empresas colombianas no son muy proclives a contratar mano de obra venezolana y desconocen la forma de hacerlo. Puede también ser que muchos migrantes, los que consideran su permanencia en Colombia como temporal, tengan poco interés en formalizarse y más bien prefieran un ingreso corriente más alto a un sueldo con prestaciones.

Como consecuencia de todo lo anterior, la mayoría de migrantes venezolanos/as terminan empleándose o bien sea en plazas formales, pero en los niveles más bajos de la escala ocupacional, o en el sector informal de la economía. De ahí que, en promedio, trabajen más horas, devenguen salarios más bajos y muy pocos estén afiliados/as a la seguridad social contributiva. Sus empleos resultan de calidad muy inferior a la de sus homólogos/as colombianos/as y son motivos de insatisfacción.



A este desfavorable contexto, en el caso de las mujeres se suman aspectos como las responsabilidades familiares y de cuidado de menores, la discriminación de género y la falta de redes familiares y de amistades.

Aunque las anteriores dificultades también son compartidas por las mujeres colombianas, estas barreras se hacen más profundas para las mujeres migrantes. La falta de redes de apoyo social coloca una alta carga de tareas domésticas y de cuidado sobre las migrantes, dificultando su integración en el mercado de trabajo. Lo anterior, se refleja en una mayor proporción de mujeres migrantes ocupadas y no ocupadas realizando labores de cuidado no remuneradas y tasas de informalidad superiores comparadas con las mujeres colombianas y hombres migrantes.

Con respecto a la discriminación de género, en general, las mujeres son penalizadas en el mercado de trabajo por la maternidad o por las normas sociales sobre el tipo de empleos que pueden y no pueden ejercer. No obstante, los estereotipos sobre las mujeres migrantes y las asociaciones al ejercicio de la prostitución dificultan mayormente su integración al mercado de trabajo y sus posibilidades de carrera laboral. Es más, en las entrevistas se evidenciaron casos de acoso en el lugar de trabajo y en el proceso de búsqueda de trabajo asociados a estos estereotipos.

Respecto a las mujeres colombianas, las venezolanas trabajan más, más horas y, a pesar de ello, presentan tasas de desempleo considerablemente más altas. Muchas son empleadas domésticas o se ocupan como cocineras, camareras, peluqueras, esteticistas, vendedoras y, en general, como empleadas del comercio, casi siempre en situaciones de informalidad. Sus ingresos son notablemente más bajos y las que están desempleadas estarían dispuestas a trabajar por menos que un salario mínimo. Al ser informales y tampoco beneficiarias del régimen subsidiado, acceden a los servicios de salud solo a través de la red pública hospitalaria. La posibilidad de ahorrar para poder contar con un ingreso una vez se retiren de la vida activa es un privilegio de muy pocas de ellas.

Finalmente, las desfavorables condiciones de las trabajadoras venezolanas en Colombia han sido agravadas por las consecuencias económicas de la pandemia del Covid-19. A falta de estadísticas laborales que permitan discriminar la nacionalidad de los ocupados/as en las encuestas de hogares a partir de marzo de 2020, se ha calculado que el 70% de ellas, antes de la emergencia sanitaria, se desempeñaba en sectores que se clasifican de elevado riesgo de pérdidas ocupacionales. Una cifra muy superior al promedio nacional que fue de 47,5%. Por lo tanto, el grupo de mujeres migrantes, que previamente tenían un mayor grado de vulnerabilidad, tienen ahora mayores riesgos de perder su empleo y de perder o ver disminuidos sus ingresos.



# 5

## RECOMENDACIONES

Las migrantes venezolanas enfrentan altos niveles de informalidad y precariedad laboral. A partir de los hallazgos del presente estudio, Cuso International realiza las siguientes recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de estas mujeres:

- El Gobierno nacional ha realizado grandes esfuerzos para regularizar a los y las migrantes y facilitar su acceso a los servicios básicos y humanitarios. Al mismo tiempo, existe una percepción generalizada y compartida en el alto gobierno, en los organismos internacionales y de cooperación, en la academia, en el sector privado, en la sociedad civil y en la opinión pública, que acepta como un hecho la permanencia en el país de esta población por largo tiempo, con independencia de la evolución política y social de Venezuela. Así las cosas, la población migrante debe tener oportunidades para acceder a soluciones de medios de vida duraderas de mediano y largo plazo.

De ahí que se deban mantener los esfuerzos institucionales y avanzar en una mayor integración económica y social de la población migrante. De modo especial, es necesario avanzar en la superación de barreras que la población migrante enfrenta para acceder a un trabajo formal.

- También es preciso superar los retos y las dificultades que se presentan con los permisos especiales de permanencia, para que contribuyan a la disminución de la informalidad laboral y al fomento de la formalización de las personas migrantes. Algunos de los desafíos se refieren al acceso y los trámites para la expedición de estos permisos, los requisitos, la temporalidad y el alcance que estos tienen como documento de identidad. Se recomienda que los procesos relacionados con la integración legal de la población migrante sean progresivamente más inclusivos y menos restrictivos.



- Es necesario avanzar en los procesos de convalidación de los títulos universitarios. Un porcentaje importante de la población migrante tiene formación superior y el tejido económico no está sabiendo incluir esta diferencia.
- Respecto a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, se hace imperioso acompañarlos para que la población migrante se inscriba en la plataforma de esta entidad y, de este modo, tenga más oportunidades para acceder a las vacantes disponibles.
- Por su parte, el sistema bancario debe mejorar los procesos de inclusión financiera de la población migrante, evitando que las empresas no contraten a venezolanos/as por no tener un medio bancario para pagarles.
- Un desafío de diversos sectores de la sociedad es avanzar hacia un cambio progresivo de imaginarios que favorezcan y potencien la inclusión social y laboral de los migrantes. A nivel empresarial, el tejido productivo del país debe aprovechar el alto nivel educativo de las mujeres migrantes. Es necesario aumentar el conocimiento de los aspectos legales para la vinculación de población migrante en las empresas y que se desprendan de falsos prejuicios. En ese sentido, es preciso el avance en la ruptura de imaginarios que cierran oportunidades laborales para la población migrante en el sector privado.

La xenofobia es una poderosa barrera basada en el desconocimiento y los prejuicios. Los países más desarrollados, en su mayoría, están constituidos por un robusto tejido migratorio. Es necesario un gran pacto social que se centre en los beneficios y oportunidades que supone la migración para el desarrollo de Colombia. Los medios de comunicación juegan un papel fundamental.



# 5

## BIBLIOGRAFÍA

Bahar, Dany, Dooly, Meagan y Huang, Cindy. (2018). *Integrating Venezuelans into Colombian labor market, mitigating costs and maximizing benefits.*

Disponible en:

[https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants\\_English.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants_English.pdf)

Bonilla Leonardo, Morales Leonardo, Hermida Didier y Flórez Luz A. (2019). *The Labor Market of Immigrants and Non-Immigrants Evidence from the Venezuelan Refugee Crisis.* Borradores de Economía. No. 1119. Banco de la República.

Cuso International (2018). Bogotá, Análisis de las barreras de acceso y permanencia de mujeres, jóvenes y víctimas a un empleo formal.

Disponible en: <https://empleosparaconstruirfuturo.org/publicaciones/>

DANE (2019). Gran Encuesta Integrada de hogares, Publicación del módulo de migración: Resultados y análisis del módulo, Septiembre 2019,

Farné Stefano y Sanin Cristian (2020), "Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019", Cuadernos de Trabajo, No 18, Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, enero 2020. Disponible en:

(<https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/03/Cuaderno-de-Trabajo-18-OMTSS.pdf>)

Fundación Ideas para la Paz –FIP– (2020) ¿Qué hacer con el ELN? Opciones para no cerrar la puerta a una salida negociada. Disponible en <http://www.ideaspaz.org/publications/posts/1808>

FUPAD y EcoAnalítica (2019). Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena. Bogotá, Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD Colombia





Iregui-Bohórquez Ana María, Melo-Becerra Ligia Alba, Ramírez-Giraldo María Teresa y Tribín-Uribe Ana María. (2020) *The path to gender equality in Colombia: Are we there yet?* Borradores de Economía No. 1131.

Khoudour David (2019), “Estrategia de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida”, noviembre.

Melo Ligia Alba, Becerra Andrea Otero-Cortés, Ramos- Forero Jorge Enrique y Tribín-Uribe Ana María (2020), “Impacto fiscal de la migración venezolana”, Banco de la República de Colombia, Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana, No 289, mayo

Migración Colombia (2020). Radiografía de Venezolanos en Colombia, por departamento- 30 julio de 2020. Disponible en:  
<https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/venezolanos-en-colombia-corte-a-30-de-julio-de-2020>

Ministerio de Salud (2020). Plan de Respuesta del Sector Salud al Fenómeno Migratorio.

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2013), “La Calidad del Empleo en 23 Ciudades Colombianas”, Boletín No 14, Universidad Externado de Colombia, diciembre

OIM (2020). *DTM for refugees and migrants living in Colombia. General Report*. Disponible en:  
<https://reliefweb.int/report/colombia/colombia-displacement-tracking-matrix-survey-dtm-information-collection-dtm-refugees>

OXFAM (2019) Yes, but not here: Perceptions of xenophobia and discrimination towards Venezuelan migrants in Colombia, Ecuador and Peru. Oxfam Research Report. Disponible en:  
<https://www.oxfam.org/en/research/yes-not-here>

Programa Mundial de Alimentos (2020). Migration Pulse - February 2020 Remote Assessment Venezuelan Migrants and Host communities Colombia, Ecuador and Peru. Disponible en:  
<https://reliefweb.int/report/colombia/wfp-migration-pulse-remote-assessment-venezuelan-migrants-and-host-communities>

Servicio Público de Empleo –SPE- (2020), “Inclusión laboral de los migrantes provenientes de Venezuela. El rol del Servicio Público de Empleo en Colombia”, marzo.



Cuso International es una organización de desarrollo que trabaja para reducir la pobreza y la desigualdad a través de los esfuerzos de voluntarias y voluntarios altamente calificados, asociaciones de colaboración y la generosidad de sus donantes. Trabajamos en más de 20 países de África, Asia, América Latina y el Caribe.

En Colombia nuestro principal objetivo es impulsar la inclusión social a través del desarrollo económico sostenible de las comunidades en situación de pobreza y vulnerabilidad, la equidad de género y la promoción de empleos dignos. Mediante el proyecto **Empleos para construir futuro**, apoyado por el Gobierno de Canadá, hemos contribuido a que más mujeres, personas jóvenes y víctimas del conflicto armado puedan acceder a empleos formales.

Actualmente, el proyecto también desarrolla una serie de investigaciones sobre el mercado laboral colombiano. La publicación “Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia” es la séptima publicación de esta serie.

© 2020 Cuso International  
Calle 70A No. 12-08  
Bogotá, Colombia  
Tel. +57 1 3224018

Esta publicación es posible gracias al apoyo del Gobierno de Canadá. Los contenidos de esta publicación no necesariamente reflejan la posición del Gobierno de Canadá.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial, dentro y fuera del territorio de Colombia, del material escrito y/o gráfico sin autorización expresa de los autores.

[www.empleosparaconstruirfuturo.org](http://www.empleosparaconstruirfuturo.org)

 @Empleosparaconstruirfuturo

[www.cusointernational.org](http://www.cusointernational.org)

 @Empleosfuturo

**Empleos**  
para construir futuro

**Cuso**  
International

**Canada** 