

Migración venezolana en Colombia: Apreciaciones y perspectivas

Juan Fernando Palacio
y Luis Horacio Botero Montoya
Compiladores

325.2

Palacio, Juan Fernando, compilador

Migración venezolana en Colombia: Apreciaciones y perspectivas/
Compiladores, Juan Fernando Palacio y Luis Horacio Botero Montoya
-- 1 edición-- Medellín: UPB. 2023 -- 214 páginas.
ISBN: 978-628-500-100-0 (versión digital)

1. Migración, inmigración y emigración 2. Venezuela 3. Colombia

CO-MdUPB / spa / RDA / SCDD 21 /

© Juan Fernando Palacio

© Astrid Patiño

© Johnny Antonio Dávila

© Liliana Lotero

© Santiago Toro Jurado

© Editorial Universidad Pontificia Bolivariana

Vigilada Mineducación

© Luis Horacio Botero Montoya

© Diego Alejandro Girón Holguín

© Laura García-Juan

© Luz Dary Botero Pinzón

Migración venezolana en Colombia: Apreciaciones y perspectivas

ISBN: 978-628-500-100-0 (versión digital)

DOI: <https://doi.org/10.18566/978-628-500-100-0>

Primera edición, 2023

Escuela de Economía, Administración y Negocios

CIDI. Grupo de investigación: Análisis Económico UPB y Grupo de Investigación en Estudios Empresariales. Proyecto: La influencia en el ámbito social, laboral, económico y ambiental de la migración venezolana en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

Radicado: 321C-11/18-05.

Gran Canciller UPB y Arzobispo de Medellín: Mons. Ricardo Tobón Restrepo

Rector General: Padre Diego Marulanda Díaz

Vicerrector Académico: Álvaro Gómez Fernández

Decano Escuela de Economía, Administración y Negocios: Jorge Alberto Calle D'Alleman

Coordinadora (e) Editorial UPB: Maricela Gómez Vargas

Producción: Ana Milena Gómez Correa

Diagramación: Editorial UPB

Corrección de estilo: Paulo César Rico

Dirección Editorial:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2023

Correo electrónico: editorial@upb.edu.co

www.upb.edu.co

Medellín - Colombia

Radicado: 2258-31-03-23

Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier medio o para cualquier propósito, sin la autorización escrita de la Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

Capítulo 4

La migración laboral: Un fenómeno económico, empresarial y humano

Por: Luz Dary Botero Pinzón

En este capítulo abordaremos la migración laboral desde tres pilares de observación: el factor económico, el factor empresarial y el factor humano. Alternaremos reflexiones sobre los antecedentes de este fenómeno en diferentes contextos, geográficos e históricos, que nos lleven a realizar una mejor interpretación respecto a las migraciones modernas. Especialmente a la migración que se produce a raíz de los movimientos de la población venezolana que se desplaza por diversos países de América Latina y, puntualmente, la que arriba a Colombia. Lo anterior, con el fin de comprender mejor los retos que la migración laboral representa para distintos actores: gobierno, empresarios y sociedad.

Se busca ampliar la comprensión sobre los impactos que las prácticas migratorias tienen como dinamizadoras de las economías de origen y de destino del migrante, reconociendo los debates que estos impactos suelen producir. Se realiza también una reflexión con base en la revisión general de las políticas migratorias en el ámbito nacional e internacional, las cuales pueden generar un exitoso proceso de inclusión y aprovechamiento de la fuerza laboral extranjera o por el contrario pueden agudizar problemas de exclusión que agudizan situaciones de crisis humanitaria en muchos casos.

Desde la perspectiva empresarial se revisan elementos asociados a los mecanismos de contratación multicultural, incluyendo procesos de expa-

triación y repatriación de trabajadores, se aborda el fenómeno de migración de talentos y las tendencias en la contratación internacional.

En cuanto al contexto humano, se da una mirada al individuo desde su condición de trabajador extranjero que enfrenta dificultades asociadas a la obtención de un trabajo remunerado con equidad y conforme a la ley; se observan también otras situaciones derivadas de los procesos de adaptación, género y trayectoria migratoria de la persona que migra.

El enfoque de investigación utilizado fue cualitativo, con alcance descriptivo. Se realizó mediante la revisión y análisis de documentación proveniente de fuentes secundarias tales como artículos publicados en bases de datos científicas indexadas y otros estudios e informes de múltiples organizaciones nacionales e internacionales de carácter gubernamental y multilateral.

Contexto e impactos

En distintos momentos los flujos migratorios han estado atravesados por fenómenos geopolíticos y geoeconómicos muy diversos. “Los desplazamientos territoriales del hombre han sido parte de su propia historia; agudizados en determinados periodos, atenuados en otros; han estado condicionados por diferentes factores de naturaleza ambiental, demográfica, económica, cultural, religiosa y sociopolítica” (Bueno et. al. 2004).

Aunque hoy en día muchos procesos de movilidad poblacional tienen su explicación en la búsqueda de oportunidades laborales, es interesante ver de qué forma en otras épocas los detonantes de la migración han sido diversos, por ejemplo: la gran migración europea de los periodos de conquista y colonia en América Latina, África y Europa no estaba dominada por la búsqueda de empleo, sino por el acceso directo a recursos productivos (tierra, minerales) que permitieran obtener un enriquecimiento repentino (Roldán, 2012). Igualmente, la migración europea durante buena parte del siglo XX estuvo marcada por un proceso de desplazamiento forzoso producto de las dos grandes guerras mundiales y otros conflictos con los fenómenos de persecución, genocidio y depresión económica que los acompañaron.

Para abordar los fenómenos migratorios desde una perspectiva laboral y empresarial necesitamos contextualizarlos en su evolución, tipologías y causas. Roldán (2012) señala la imprecisión que puede hallarse en algunas de las teorías que se enfocan en explicar las migraciones laborales focalizándose en "las diferencias geográficas de la oferta y la demanda de trabajo, en los diferenciales en salarios y condiciones de empleo" y plantea la existencia actual de "flujos migratorios más heterogéneos, anteriormente había migraciones sur a norte, pero hoy en día se puede dar migración sur-sur y multicausalidad de los flujos migratorios".

Quiere decir que hoy no somos testigos únicamente de la migración de países pobres hacia países desarrollados, sino que también presenciemos la migración entre países pobres o en vía de desarrollo, inclusive cuando el país de destino puede ser en sí mismo un país con amplias problemáticas económicas, sociales y de seguridad, como es el caso de la migración venezolana, haitiana, cubana y de varios países centroamericanos en el ámbito de la región latinoamericana, hacia destinos como Colombia y México, por ejemplo. Esto da cuenta de que, en muchos casos, variables como modelos de gobierno y condiciones de seguridad en los países de origen, aunados a la pobreza de los territorios que resultan de dichos modelos, pueden convertir a otros países en destinos elegibles por la población, a pesar de que las problemáticas que se puedan encontrar allí tengan algún grado de similitud con las de sus países de origen.

Hoy en día las principales regiones de origen de las de las migraciones corresponden a Asia, África y América Latina que buscan como destino a Europa y Norteamérica, lo cual representa un cambio de dirección en el vector, que como ya se mencionó desde las posturas de Roldán (2012) fue exactamente contraria: desde Europa hacia estos mismos continentes en diferentes épocas de la historia, como en los períodos de colonización y conquista de hace varios siglos o en los períodos de las grandes guerras del siglo XX.

También ha sido frecuente en la historia el desarrollo de fenómenos migratorios de expulsión con posterior re-patriación de ciudadanos. Un ejemplo de esto se ha observado en Colombia en donde, a partir de la segunda mitad

del siglo XX, se observó un incremento significativo de salida de colombianos al exterior. No obstante, en medio de la crisis económica de 2007 y 2008 se incrementa el retorno, que conlleva a la necesidad de reconocer las dinámicas del fenómeno y caracterizar la población que regresa, para promover políticas, acciones y estrategias que propendan a la reintegración y visibilización de lo que el retorno implica, desde lo individual, familiar, social y cultural (Mejía, 2012).

En el caso de la evolución histórica del proceso migratorio colombo-venezolano, también podemos observar unas etapas muy singulares en las cuales cada país ha sido tanto receptor como expulsor de migrantes para la economía vecina, siendo décadas atrás Venezuela el país receptor y Colombia el país expulsor. Recordemos que, inicialmente, Venezuela atrajo colombianos que se vinculaban a los puestos de trabajo ofertados por su sector empresarial, seguido por la oferta de puestos de trabajo del sector económico basado en industria petrolera y finalmente consolidado por empresarios colombianos que vieron la oportunidad de generar inversión extranjera directa mediante el traslado de capitales a ese país para invertir en las industrias venezolanas o para crear nuevas empresas en dicha nación.

En las dos últimas décadas este proceso se ha revertido y el flujo migratorio ha cambiado de dirección mediante procesos de retorno de ciudadanos colombianos y sus descendientes nacidos en Venezuela y por los ciudadanos de ese país que ingresaron a Colombia. Este proceso también estuvo marcado por etapas interesantes: en un primer momento se observó el flujo de empresarios tanto venezolanos como colombianos, que ante el cambio de régimen de gobierno en Venezuela tuvieron una rápida percepción del riesgo político y del riesgo económico derivado de esa transición de modelo, con lo cual la estrategia de salvamento de su capital consistió en una movilización temprana y urgente para repatriar capital a Colombia e incluso, en el caso de los empresarios venezolanos, para instalarse con sus familias e invertir en la creación de empresa en suelo colombiano.

Una segunda oleada se produjo por la repatriación masiva de colombianos y sus descendientes y finalmente una tercera oleada caracterizada por un proceso masivo de ciudadanos venezolanos huyendo de las condiciones

precarias y amenazantes en términos políticos y económicos que estos ciudadanos tenían en su país, generando con ello un éxodo con características de crisis humanitaria internacional.

Sin embargo, desde una perspectiva de país de acogida y en términos de procesos laborales, hay aspectos que pueden ser de gran utilidad para el país si se realiza una adecuada tipificación de la población migrante, la cual, como es sabido, representa grandes desafíos para Colombia en virtud de que muchos fenómenos que caracterizan este desplazamiento de venezolanos dificultan un proceso estadístico riguroso. Las cifras son muy imprecisas, fundamentalmente, porque el proceso ha estado mediado por canales de entrada al país de miles de ciudadanos indocumentados que no utilizaron los puntos migratorios oficiales como vía de acceso a la nación, por lo cual ha sido imposible su registro. Sin embargo, a partir de los datos con los que se cuenta oficialmente aparecen algunos patrones poblacionales en este flujo migratorio que podrían conducir, de la mano de una buena política migratoria, al aprovechamiento del capital humano que está ingresando a Colombia.

Impactos Económicos: Ventajas y Debates

Los procesos migratorios tienen impactos diversos en lo económico, en lo político y en lo socio-cultural que se producen tanto en los países emisores como en los receptores. Es importante anotar que cada país representa un caso particular, sin embargo, algunos efectos tanto positivos como negativos son observables en todos ellos.

Roldán (2012) plantea que las economías desarrolladas necesitan mano de obra foránea para ocupar puestos de trabajo mal remunerados, esa migración se puede dar por desequilibrios económicos generados por el capitalismo en sus países de origen y plantea también que las fuerzas económicas que dan lugar a las migraciones son, por un lado, las necesidades de mano de obra barata en los países industrializados y, por el otro, la incapacidad del mercado laboral de los países expulsores para absorber su fuerza de trabajo.

No se puede tipificar como positivo o negativo el impacto migratorio, ya que está condicionado a factores diversos como el momento histórico en el que se produce, las causas del flujo poblacional, el ciclo económico que esté viviendo la economía receptora, el nivel de empleo disponible, la cantidad y perfil de la población migrante que llegue especialmente si este desplazamiento se produce por condiciones de solicitud de ayuda humanitaria o en condición de refugiados de guerra por ejemplo, o si los migrantes llegan sin recursos, sin un nivel educativo elevado, sin conocimiento de la cultura receptora o del idioma, todo lo cual convierte a este tipo de migrante en un foco de atención pública que puede ser percibido como una carga económica para el Estado o como un elemento de presión y competencia laboral para la población nacional del país receptor.

También están los migrantes cuyo aporte es bienvenido en todas las economías; por ejemplo, el migrante empresario que arriba a un territorio aportando su capital personal para la inversión o la creación de empresa en los países de acogida, con lo cual pueden contribuir al desarrollo económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza. El vínculo entre migración y emprendimiento es importante. Es necesario saber más sobre cómo puede funcionar este vínculo para integrar socialmente a los residentes y migrantes. El espíritu empresarial migrante es una herramienta importante para el desarrollo económico; algunos estudios realizados en distintos continentes, especialmente en África, lo han demostrado (Mago, 2020).

Según (Kohlmeier y Schimany, 2005) los inmigrantes traen sus preferencias por los productos de sus países de origen, lo que genera una demanda de cierta variedad de productos extranjeros. Crean cada vez más sus propios negocios y mantienen relaciones comerciales con sus países de origen, como consecuencia de esto, el volumen de comercio se expande y la tasa de consumo puede aumentar. Por ejemplo, en Alemania, los hogares turcos de inmigrantes registran un consumo mayor que los alemanes, lo que muestra la tendencia de un consumo elevado debido a la migración, introduciendo una tipología de migración llamada "empresariado étnico", la cual es definida por autores como Portes, Guarnizo y Haller (2002) como un fenómeno social nutrido por capitales y recursos que circulan a través de redes étnicas y sociales susceptibles de adoptar una dimensión transnacional.

También en esta línea de migrantes bienvenidos está el flujo de turistas que contribuyen a la dinamización de este sector y la cadena de negocios conexos a él, en todos los países. En algunos lugares de alta tradición como destinos mundiales de preferencia para turismo recreativo esto es muy evidente. En este grupo se cuentan muchos países de Europa y Norteamérica. Pero también se han popularizado grandes destinos de Turismo de Negocios, Salud y Académico, entre otras formas de innovación en el sector, que han abierto una puerta interesante de negocios para diversos países, sobre todo de economía emergente, que están empezando a aprovechar estas posibilidades para el mejoramiento de las dinámicas económicas locales. Un ejemplo muy llamativo es Colombia, que ha visto un crecimiento exponencial en el ingreso de este tipo de turistas durante los últimos años.

Las innovaciones en turismo y otras formas de negocios arrastran consigo no sólo la migración tanto temporal como permanente de personas, sino que también influyen en la toma de decisiones de inversión mediante la expansión de empresas a nuevos mercados, que en muchos casos corresponden a los países desde donde se está produciendo un flujo alto de visitantes. En este proceso se requiere que los gobiernos tomen medidas que garanticen estabilidad: "Si se reduce la incertidumbre con respecto a los mercados de acogida, las empresas pueden entonces controlar de manera más eficiente las inversiones en los países de origen de los inmigrantes (Kunzer et al., 2019).

Bienvenidos son también los migrantes que representan enriquecimiento del talento humano local mediante la transferencia de conocimiento. En este grupo están los científicos, ingenieros y profesionales del alto grado de formación académica y experiencia profesional de todas las áreas que se incorporan a la economía receptora, aportando un talento generador de nuevas riquezas para un territorio que no ha invertido ningún recurso en su formación, puesto que esta inversión la ha realizado el país de origen, pero que sí va a ser capitalizada por el país de acogida por su efecto en la dinamización económica del territorio.

No hay que olvidar también que en muchos casos, la explicación dada a los problemas locales, tanto en lo económico como en lo social, se atribuyen a

la población migrante y estas explicaciones con frecuencia son dadas a la ligera por sectores de la población que sin fundamentación técnica o sin datos oficiales claros culpan al fenómeno migratorio de problemas que históricamente se han vivido en el territorio, especialmente en los casos de migración sur-sur, es decir, migración entre países pobres o en vías de desarrollo en los cuales parece haber un sesgo perceptual sobre la propia historia.

Para el caso colombiano, lo anterior puede ejemplificarse con un estudio elaborado desde Fedesarrollo por Reina et. al (2018) respecto al impacto de la migración venezolana y su efecto en términos de presión sobre el mercado laboral colombiano. Allí se señala que respecto a la tasa de desempleo alta en Colombia, la migración venezolana por sí sola no puede explicarla, sino que surge de varios factores. Por ejemplo, la disminución del comercio, la falta de posibilidades para los jóvenes de acceder al mercado laboral, así como la escasa creación de nuevas empresas; ya que Colombia posee una de las economías informales más grandes de la región con un 47,2% de la población trabajando en empleos precarios.

Considerando la alta tasa de informalidad laboral en Colombia, a pesar de cubrir a los nacionales con todas las posibilidades legales para trabajar, se puede deducir que incluso documentos legales no garantizan automáticamente a los venezolanos un empleo.

Más allá del debate humanitario, de la estigmatización de la población y de las implicaciones en términos de costos para el Estado, en la que muchas veces está centrada la discusión sobre el proceso de migración, hay que evaluar también las ventajas, como lo proponen diversas organizaciones. La OIT (2017), en su informe "Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza", plantea las siguientes ventajas territoriales de los procesos migratorios:

- Los migrantes participan en la economía como consumidores, ahorradores, trabajadores, contribuyentes y emprendedores. El creciente número de inmigrantes con estudios superiores tiene consecuencias importantes para la productividad, la innovación y la iniciativa empresarial. Los

- migrantes también contribuyen a facilitar las corrientes de comercio e inversión y a transferir conocimientos y tecnología entre países.
- La migración permite incrementar la productividad al enriquecer y diversificar el suministro de mano de obra y generar incentivos para la competencia. Las personas migrantes complementan las habilidades existentes y, en el largo plazo, incluso crean nuevos mercados para diferentes productos a partir de la demanda generada por los propios migrantes.
 - Lejos de la idea de que la migración se roba los empleos a la población nativa, los estudios muestran que el efecto es limitado, tanto en el número de empleos como en los salarios. Si bien es posible que en un momento los migrantes de determinado sector ocupen puestos de trabajo que pertenecían a trabajadores nativos, la experiencia muestra que estos últimos logran moverse a otro tipo de empleos.
 - La migración puede contribuir al bono demográfico. Las personas que más tienden a migrar tienen entre 20 y 40 años de edad, considerados como los años más productivos en la vida de una persona. Los trabajadores migrantes cumplirán una función importante para contribuir a los fondos de protección social.
 - Las empresas creadas por migrantes son una gran fuente de creación de empleos. Más empresas significan más empleos, no solo para los migrantes, sino también para los ciudadanos del país receptor.
 - La inmigración contribuye a las labores de cuidado. Al llevar a cabo servicios de limpieza, preparación de alimentos, cuidado de niños y adultos mayores, la creciente presencia de inmigrantes ha permitido que un número importante de mujeres se puedan incorporar al mercado laboral o trabajen un mayor número de horas. Es importante mencionar que en muchos casos los trabajos del cuidado no son remunerados apropiadamente, ni regulados laboralmente, se realizan muchas veces bajo explotación y servidumbre.

Remesas: factor clave en el impacto económico

Diversas organizaciones como la ONU, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Banco Mundial, la OCDE, la CEPAL, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, así como múltiples autores,

han realizado estudios en los que convergen las conclusiones sobre las ventajas de la migración laboral no solo para el país receptor, sino para el país emisor en términos del impacto al desarrollo, mediante la reducción de las asimetrías en el nivel de ingresos y la conveniencia que representa para los países desarrollados permitir la acogida de migrantes y el flujo de remesas a los territorios de origen de los trabajadores. Veamos una síntesis de las ideas sobre las cuales estas organizaciones y autores han fundamentado estas ventajas.

Desde el punto de vista familiar las remesas pueden contribuir a la reducción de la pobreza, logrando el desarrollo del capital humano a través de la inversión en educación y en el mejoramiento de las condiciones de vida, también a través del cuidado de la salud y la generación de bienestar. A nivel macroeconómico, para los países de origen las remesas llegan a representar un porcentaje en el PIB nacional y conllevan efectos multiplicadores que estimulan la demanda, proporcionando un poder adquisitivo a los habitantes y por tanto potencializando el mercado interno (CEPAL, 2019).

Los países más ricos podrían gastar menos en ayuda al desarrollo si permitieran un crecimiento del 3% en el tamaño de su fuerza laboral a través de reducir las restricciones a la inmigración, los beneficios para los ciudadanos de los países pobres serían de unos 300.000 millones USD (230.000 millones USD más que la ayuda internacional que estos países destinan a los países pobres). Las remesas en los hogares receptores son ingresos que constituyen un recurso económico fundamental para el sostenimiento de sus miembros. Muchos de estos hogares correrían el riesgo de caer en situación de pobreza si no contaran con estos recursos, los cuales se destinan principalmente a la satisfacción de necesidades básicas (alimentación, vestido, calzado, etc.) y otros tipos de consumo doméstico, incluyendo, en ocasiones, aquellos gastos que en realidad son inversiones en capital humano (educación, salud, etc.) e infraestructura (compra, mejora, ampliación o construcción de la vivienda) (Banco Mundial, 2018).

De acuerdo con datos del Banco de México, las remesas constituyen uno de los principales rubros en la balanza de pagos y fungen como una inyección de recursos a la economía nacional. Su monto supera los ingresos prove-

nientes del turismo e inversión extranjera directa, y desde 2008 ocupa el segundo lugar como fuente de divisas en el país después de los ingresos generados por las exportaciones de petróleo. Dado lo anterior, desde la sociedad civil e instancias gubernamentales se ha hecho énfasis en la necesidad de generar políticas públicas y acciones que, a partir de las remesas, potencien el desarrollo económico de las comunidades de origen. Tanto el gobierno federal como los gobiernos estatales han buscado acercarse cada vez más a la población mexicana residente en Estados Unidos, así como a las asociaciones y/o clubes de migrantes para fomentar su participación en proyectos productivos y de generación de infraestructura (Méndez, 2017).

Colombia había sido, durante varias décadas, uno de los países en América Latina con mayor tasa de flujo de migración hacia distintos destinos; con énfasis en Estados Unidos y España. Especialmente en los periodos caracterizados por una fuerte violencia interna. Esta situación podría ser comparada con México, ya que la cifra de los ingresos anuales, por remesas en Colombia, estuvo también señalada como una de las de más alto impacto para la dinámica económica del país.

Otro fenómeno, similar al caso de México, que se puede pensar para casi todos los países latinoamericanos es el papel de las asociaciones de migrantes. Es muy llamativo observar las acciones de asociatividad de migrantes venezolanos en Colombia, EEUU y España o la de cubanos en EEUU y España, por mencionar solo algunas. Es interesante entender qué tipo de acciones desempeñan este tipo de organizaciones, provenientes de toda Latinoamérica en pro de los migrantes, de la transformación en las políticas internacionales de migración y en términos de la presión política que pueden hacer al visibilizar los problemas económicos, sociales y políticos de sus países de origen frente a la Unión Europea y a otros países desarrollados, una función que en términos de impacto, sin duda tiene tanto valor como los flujos monetarios que esos migrantes pueden hacer como contribución a sus países de origen mediante remesas.

“Con las remesas nace la posibilidad de crear empresas y negocios a partir de las inversiones que realizan los migrantes que laboran en el extranjero, quienes también optan por ahorrar para posteriormente invertir en su

país de origen" (Moré, 2005). Estudios realizados sobre el caso de Rusia y repatriados en Kirguistán "revelaron algunos aspectos muy positivos en cuanto al aprendizaje de nuevas habilidades; generación de autoempleo; utilización de remesas como inversión, todo lo cual refleja para este caso que la migración laboral tiene un impacto en el desarrollo" (McLean, 2010). Un aspecto necesario para revisar es que la política pública promueva la inversión productiva de los flujos financieros provenientes de los emigrantes, estimule su mejor organización y reduzca los costos de envío por transacción. Las transferencias de dinero de emigrantes a sus países de origen se pueden convertir indirectamente en una alternativa de financiación de la inversión productiva, para lo cual se requeriría volver más competitivos los mercados de remesas, reducir los costos de transacción y hacer una mayor difusión de la información sobre el uso y beneficios del sistema financiero legal (Ratha, 2003; 164-165).

Migración laboral: perspectiva empresarial y humana

En este apartado abordaremos la relación entre los procesos migratorios y el capital humano en las empresas desde la perspectiva de los mercados laborales internacionales, pero también desde lo que esta relación representa para el contexto económico de los países receptores.

Para esto revisaremos algunas consideraciones implícitas en el proceso de vinculación de una fuerza laboral internacional, el rol que ésta puede tener en la creación de empresas locales, el efecto del capital humano extranjero en la empresa y otros fenómenos colaterales tales como la contratación multicultural, la expatriación y repatriación de trabajadores.

Desde la perspectiva de la empresa, con relación a la gestión del trabajador migrante hay que considerar múltiples aspectos tales como:

- **Contexto laboral:** Identificación del capital humano, procesos de selección, requerimientos sobre nivel de formación, experiencia, mecanismos equitativos de medición de eficiencia en desempeño, equidad salarial,

ambiente laboral propicio para el mejor aprovechamiento de las capacidades del trabajador extranjero.

- **Legalidad:** Acompañamiento del Estado, formalización del empleado, derechos laborales, modalidades de contratación, requisitos en el proceso de contratación, costo de mano de obra extranjera (o en el extranjero, cuando se trata de un proceso de expatriación temporal o permanente de empleados locales).
- **Retos para la empresa:** Agudeza y efectividad de los directivos en las actuaciones frente a dificultades percibidas, tales como: discriminación social y prejuicios, insuficiencia de programas de inclusión, integración de trabajadores y mecanismos de adaptación, programas de capacitación, mecanismos para favorecer la estabilidad laboral, prácticas de vigilancia y control frente a la explotación laboral del trabajador migrante.

Política de Recepción - Migración de talentos

Las tendencias mundiales y regionales de la migración laboral y movilidad regional de la mano de obra altamente calificada, muestran flujos en los cuales quienes más se benefician son los países altamente desarrollados, como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Japón y algunas potencias de la Unión Europea, no sólo por tener una mayor capacidad de generación de empleo, sino también por ofertar sistemas de remuneración más atractivos para los aspirantes a posiciones laborales, especialmente en el segmento de empleados de alta cualificación.

“El fenómeno migratorio, ha provocado una política generalizada de los países (sobre todo los más desarrollados) que consiste en la selectividad para la admisibilidad de los migrantes. Las condiciones de demanda de trabajo en los países de recepción y también las políticas de migración tienden a acentuar esa selectividad. También hay que considerar que la migración es intrínsecamente selectiva, en la medida que los que emigran suelen tener incorporada alguna forma de capital humano que la diferencia de su comunidad de origen ya sea en términos de nivel educativo, de capacidad de asumir riesgos o de enfrentar situaciones nuevas” (CEPAL, 2001).

En la migración de recursos humanos calificados se pueden utilizar criterios de clasificación utilizando diversos conceptos descriptivos, tales como *fuga de cerebros*, *ganancia de cerebros* y *circulación de cerebros*. La fuga de cerebros hace referencia a la movilidad de estudiantes y profesionales. La ganancia de cerebros se relaciona con mecanismos de atracción que ofrecen los sistemas inmigratorios. La circulación de cerebros es la migración de regreso de los recursos humanos calificados para reintegrarse a la vida económica del país de origen. En algunos casos se observa que los talentos regresan para emprender y dirigir negocios transnacionales (Bazán y Galván 2013).

Los migrantes calificados afrontan diversos problemas en las sociedades receptoras debido a barreras múltiples en la integración a la sociedad de destino cuando el idioma oficial no es el materno (Sardana, et. al. 2016), pero, también, se enfrentan a la discriminación para obtener un trabajo deseado. Por lo general, obtienen salarios bajos e insatisfacción laboral, principalmente por los sistemas de acreditación y reconocimiento de estudios. Los migrantes aceptan trabajos inferiores a sus calificaciones, a pesar de ser considerados como "capital humano apropiado" para el desarrollo nacional en el marco de la competitividad global (Méndez, 2017).

La migración de mano de obra calificada tiene un alto costo para el desarrollo de los países emisores y su pérdida repercute en sus sociedades de origen. Para que estos países puedan aprovechar su potencial e incorporar esta mano de obra calificada a las tareas del desarrollo nacional y regional, es necesario reconocer la existencia de una emigración compuesta cada vez más de población con elevados niveles de escolaridad y con entrenamiento especial, e impulsar políticas públicas tanto para retenerla, como para estimular su retorno y aprovecharla en el mercado nacional. Hay países que se convierten en expulsores de su mano de obra cuando no logran establecer políticas o garantías para el capital humano dentro del territorio nacional y por tanto obligan a que esta fuerza laboral se desplace hacia economías que presenten mayores beneficios y mejores condiciones. (Ratha, 2003; 164-165)

Un caso muy interesante para observar de cara a la singularidad de las políticas migratorias es el caso japonés, que, a diferencia de las potencias

occidentales, tiene una firme política de selectividad migratoria enfocada en la atracción de talentos.

El proceso de inmigración en Japón se centra en la población calificada que brinda beneficios a la economía y a la sociedad japonesa. En materia de recursos altamente calificados, Japón es competitivo, según revelan los indicadores académicos: número de patentes, número de artículos, premios Nobel, número de centros de investigación y número de investigadores. Japón es un centro de atracción de recursos humanos calificados, tanto en su modalidad de estudiantes internacionales como de trabajadores, entre los cuales se destaca la presencia de China, Corea y Vietnam. El patrón de inmigración cierra las puertas a la migración no calificada. Muchos países desarrollados brindan becas a estudiantes de países subdesarrollados con la idea de promover el mecanismo de fuga de cerebros, generando así una migración selectiva. En Japón, la inmigración de mujeres es notoria en el ámbito de estudiantes internacionales, quizá sea debido a la reciente incorporación de las mujeres japonesas al mercado de trabajo que no se observa aún el fenómeno de inmigración de mujeres para realizar las tareas domésticas, como se presenta en otros países desarrollados; por ejemplo, en Singapur y en algunos países de Europa como España donde es notoria la inmigración de mujeres para el cuidado doméstico (Méndez, 2017).

Contratación Multicultural: procesos de Expatriación y Re-patriación

Es muy interesante analizar el efecto del capital humano en la empresa desde la perspectiva de la contratación multicultural, ya que ésta puede resultar ampliamente ventajosa para todo tipo de organizaciones al ofrecer “acceso a un grupo de talentos más amplio que el que estaría disponible sin los migrantes, los cuales proporcionan habilidades adicionales o complementarias y desempeñan puestos de trabajo con escasez de solicitantes” (BIS, 2015). Esto es así no sólo considerando las tradicionales labores en las que se requiere mano de obra poco calificada, muy común en el esquema migratorio sur-norte, sino también dentro de las nuevas tendencias migratorias donde estamos empezando a ver fenómenos como el de mano de obra altamente calificada en algunos sectores profesionales europeos,

especialmente de España, donde jóvenes posgraduados se están desplazando a países latinoamericanos en los cuales hay desempleo generalizado, pero sobre-oferta de puestos de trabajo especializados que la mano de obra local con niveles más bajos de educación no puede cubrir.

Esta migración de personas altamente calificadas ocurre en todas direcciones: países desarrollados entre sí, países con bajo nivel de desarrollo hacia economías desarrolladas y también desde economías desarrolladas hacia países de más bajo nivel de desarrollo, pero muy especialmente hacia economías emergentes. En todos los casos se puede observar que el aumento de cerebros, o "Braingain", como efecto de la migración que explica la llegada de personas educadas con formación profesional a otro país ocasiona una mejora en la eficiencia económica. Los flujos migratorios no solo representan un flujo de personas físicas, sino también el flujo de habilidades, conocimientos, ideas, culturas e idiomas que pueden fortalecer el desarrollo intelectual del país de acogida y favorecer el entendimiento político y cultural entre el país de origen y el país de destino (Abu-Warda, 2008, p. 41).

También es importante considerar otros impactos derivados de la interacción que resulta al combinar equipos en los cuales el factor multicultural genera diversos valores agregados para las dinámicas de la organización, por ejemplo:

"la transferencia de conocimiento de los migrantes puede mejorar las habilidades de los compañeros de trabajo y ampliar la base de conocimientos de una empresa. Los diferentes antecedentes técnicos e industriales de los migrantes y los trabajadores nativos mejoran la capacidad del equipo para resolver problemas rápidamente adoptando o combinando los mejores enfoques, lo que a su vez puede impulsar innovaciones. (BIS, 2015)

Un aspecto con el cual los empresarios deben estar particularmente alertas en la gestión de talento humano multicultural es que

"la inserción e integración de nuevos grupos sociales en los ámbitos laborales puede generar situaciones de competencia entre los tra-

bajadores nacionales y los inmigrantes que por lo general produce una actitud negativa y de rechazo hacia la inmigración en la sociedad receptora" (Solé et al., 2000, pp. 132-133).

Desde el punto de vista gerencial, esto representa un desafío que puede ser afrontado desde el establecimiento de una cultura organizacional no discriminatoria y en la que, desde las directivas de la organización, se estructuren entornos laborales donde la colaboración intercultural tenga un mayor reconocimiento y beneficio para los equipos de trabajo que la competencia intercultural. Esto favorecerá un clima organizacional de más aceptación frente a las diferencias en términos de costumbres y habilidades diversas.

La estrategia de gerencia del talento humano multicultural debe considerar también lo que esta experiencia representa profesionalmente para el empleado, especialmente en el caso de los fenómenos de expatriación o repatriación de aquellos que ya estaban previamente contratados por la empresa y que esta haya asignado para el desempeño de funciones en el extranjero, en cuyo caso hay que asegurar las condiciones para que estos empleados maximicen la experiencia de aprendizaje profesional en su período de labores en el extranjero y que a su regreso, cuando se realice la repatriación, se les pueda incorporar no solo desde el punto de vista funcional sino desde la transferencia de sus experiencias para beneficio de la organización. "Las empresas se enriquecen con un flujo de personas y habilidades; los ejecutivos en ascenso avanzan en sus carreras a través de la experiencia internacional, muchos empleados adquieren habilidades valiosas en asignaciones en el extranjero" (Groysberg, 2011).

Lo mismo ocurre con aquellos empleados que, siendo nacionales, al momento de ser contratados ya habían pasado por un proceso de experiencia laboral en el extranjero bien sea desempeñando funciones asignadas por otras compañías o bien por iniciativa personal, en estos casos, de cara al desarrollo de la carrera profesional hay que examinar el efecto a largo plazo de la migración en las carreras, comparando el impacto de la experiencia laboral internacional en el éxito profesional de los migrantes asignados y autoiniciados. Se ha encontrado que los impactos a largo plazo de la experiencia laboral internacional en el éxito profesional son generalmente

positivos, entonces es importante que las empresas vean a todos aquellos con experiencia internacional como elementos importantes de su fuerza laboral (Tornikoski, 2017).

Tendencias en la contratación internacional

Una gran pregunta que nos podemos hacer de cara a las transformaciones mundiales que estamos presenciando en el entorno laboral es ¿qué pasará con las migraciones laborales en el futuro próximo, cuando la economía esté realmente basada en el conocimiento y el trabajo virtual esté realmente instalado como una práctica masificada en todos los países, especialmente en aquellos que en la actualidad tienen una brecha tecnológica derivada de la asimetría económica?

Es interesante poner en perspectiva esta pregunta de cara a las transformaciones aceleradas de las capacidades y competencias desarrolladas recientemente a nivel mundial por los trabajadores, las empresas y los Estados, que han sido aceleradas por la situación de la Pandemia COVID-19. Todos estos actores asociados al mundo laboral han dado un gran salto en el aprendizaje de herramientas y nuevas habilidades para el teletrabajo.

Los empleados han aprendido no solo el uso de herramientas tecnológicas, también han generado capacidades en términos de la gestión de su vida laboral desde espacios diferentes; las empresas han percibido oportunidades para su rediseño operativo y los Estados han realizado un mejoramiento forzado, vía inversión en infraestructura tecnológica de telecomunicaciones, para dar soporte a la transformación laboral, educativa y de todos los sectores con el fin de aminorar el impacto negativo en la economía y garantizar la continuidad en el funcionamiento de las diversas estructuras sociales.

Todo lo anterior crea un nuevo contexto que nos obliga a reflexionar sobre cómo se desarrollarán los próximos esquemas de movilidad laboral si el desplazamiento físico ya no es necesario para mejorar las condiciones de empleabilidad y de ingresos que podrán seguir siendo alcanzados desde el lugar de origen sin las consecuencias no deseadas de la migración tales

como la ruptura o separación familiar, la ilegalidad en el proceso migratorio y las redes de criminalidad que en muchos casos envuelve este proceso, o la saturación de flujos migratorios en unos cuantos destinos de acogida.

¿Ayudará la distribución mundial de los empleos virtuales al desarrollo de múltiples oportunidades para balancear la brecha pobreza-riqueza en el mundo, a la vez que se reduzcan sustancialmente las crisis migratorias que se observan en cada continente? ¿Se reducirán también aquellos procesos de desplazamiento del campo a las grandes ciudades y se propiciará un incremento notable en el retorno de muchos empleados ciudadanos al campo, en busca de un entorno más tranquilo desde el cual continuar desempeñando sus mismas actividades laborales utilizando para ello las opciones de telepresencia y virtualidad, como se ha ido evidenciando en los últimos tiempos?

¿Será entonces que además de trabajadores desarrollando labores desde cualquier lugar del mundo, tendremos “empresas migrantes” buscando el mejor talento humano en cualquier sitio del planeta en el que éste se encuentre?

La migración laboral: El trabajador extranjero y su proceso migratorio

En este apartado abordaremos algunas de las circunstancias individuales que debe afrontar el sujeto que migra por razones laborales. Entre los aspectos que revisaremos desde una perspectiva humana están las dificultades, costos, el factor educativo, la migración en clave de género, las oportunidades y desafíos, el escalamiento de posiciones, las modificaciones y adaptaciones sociales, culturales y de convivencia que en situaciones laborales pluriculturales el trabajador debe afrontar.

Problemas asociados a la migración laboral

Muchos son los retos que debe afrontar un trabajador que migra. A continuación, señalaremos algunos de ellos:

- **Aspectos sociales y culturales:** Integración, adaptación al territorio y a sus costumbres, brecha social entre migrantes de una misma nacionalidad o de distintas nacionalidades, compañerismo, discriminación social, prejuicios, plan de vida, horizonte de tiempo en el proceso migratorio.
- **Contexto laboral:** Explotación, mayores dificultades de acceso a puestos de trabajo, versatilidad en relación a la profesión y a la historia laboral, conocimiento de ofertas en el territorio, situaciones de acoso laboral, validación de estudios previos, obstáculos para acceso al trabajo, nivel de formación, movilidad sectorial, procesos de selección.
- **Legalidad:** Inversión en proceso de legalización, Formalidad vs. Informalidad.
- **Cuidados y atención:** Solidaridad, acompañamiento del Estado, planes de capacitación, redes de acompañamiento y soporte para la protección de la familia, contactos para establecerse.

Uno de los primeros desafíos tanto para el empresario como para el migrante tiene que ver con el proceso de legalidad tanto en el ingreso al país como en el proceso de contratación, en este sentido ambos pueden caer en prácticas que están en contra de la ley y que además son agravadas por redes de criminalidad: una característica que ha tomado un fuerte protagonismo dentro del fenómeno migratorio ha sido el tráfico ilícito de trabajadores migrantes que se entiende como el apoyo al traspaso ilegal de una frontera, atentando así contra las leyes del Estado al que se ingresa irregularmente. A pesar de que en los últimos años gracias a los avances en cuestión del DD. HH, fenómenos como la esclavitud y trata de personas, han sido prohibidos, este es un fenómeno que todavía está presente en la sociedad contemporánea, donde miles de personas sufren este flagelo, que implica la explotación sexual, trabajos forzados, esclavitud o extirpación de órganos para fines ilícitos. (Bueno, et. al. 2004).

Frente a esta situación los Estados e incluso la sociedad civil empiezan a trabajar intensamente y a crear conciencia y acciones para evitar este círculo delictivo que afecta profundamente a todos: Estados, migrantes y sociedad en general. Los Estados crean leyes y políticas de control, entre las cuales se cuentan sanciones serias a las empresas que caen en prácticas de contratación ilegal y por su parte la sociedad civil empieza a generar

presiones por la vía de la denuncia directa y la selectividad en el consumo frente a empresas que tienen estas malas prácticas.

Dificultades para obtener un trabajo remunerado

Las organizaciones internacionales tienen un papel fundamental en el señalamiento de las situaciones extremas y las malas prácticas que desde el punto de vista empresa-empleado sufren los migrantes.

Según la Organización Panamericana de la Salud, (2016) los migrantes están expuestos al abuso sexual, trata de personas, trabajo infantil y condiciones de indocumentación, que los lleva al desempeño en trabajos inseguros. Donde se resalta la discriminación asociada a la gestación, sin acceso a servicios de atención, sin licencias de maternidad y sin atención durante el proceso del embarazo, produciendo mayor incidencia de muerte fetal, muerte neonatal, parto prematuro y bajo peso al nacer. También se presentan en algunos casos situaciones de patrones abusivos que amenazan a sus trabajadores con realizar acciones que pueden conducir a su deportación si presentan demandas.

Uno de los factores que es determinante en el proceso migratorio, desde el punto de vista laboral, es el nivel educativo de la población migrante, especialmente si consideramos que los países utilizan los procesos migratorios para atraer personal calificado y aprovechar el personal con alta capacidad intelectual. Los migrantes en busca de trabajo pueden ser altamente o menos calificados, permanentes o temporales. La migración permanente por razón de trabajo es principalmente una característica de los países de ingresos altos y medios. Los migrantes laborales permanentes se trasladan principalmente a los países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que tienen los mayores beneficios y cuentan con políticas para atraer migrantes altamente calificados. Desde lo laboral, las características educativas y ocupacionales de las poblaciones latinoamericanas migrantes son bastante heterogéneas predominando los trabajadores con menor calificación. Respecto a la emigración hacia los Estados Unidos y Canadá, los migrantes latinoamericanos tienen, en su

conjunto, un nivel educativo promedio inferior al de la población nativa de esos países. (Cox y Posner, 2009).

“Los trabajadores migrantes, sobre todo los menos calificados, siguen sufriendo a causa de déficits de trabajo decente, incluidas vulneraciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuando buscan empleo en el extranjero. En muchas ocasiones la vivencia en esos países genera maltrato y racismo hacia los migrantes. Es importante recordar que estos inmigrantes debido a las condiciones están motivados por la supervivencia más que por la búsqueda de oportunidades. Un ejemplo de esto lo constituye en algunos países, especialmente en los desarrollados, el mercado laboral desatendido por las mujeres nativas, (cuidadoras de niños, adultos y labores del hogar), aunque en ocasiones las migrantes tienen mejor formación académica que las mujeres que las emplean. También existe el temor de denunciar los abusos; es allí donde toma importancia la divulgación de las normas internacionales del trabajo, labor que debe ser emprendida por las cancillerías de los países y evaluadas periódicamente por las embajadas de los países de destino” (Silva et. al., 2018).

La situación de los migrantes venezolanos en Colombia es un ejemplo claro de las implicaciones y dificultades derivadas del nivel educativo de éstos para desarrollar posibilidades de vinculación y adaptación al sistema laboral colombiano:

Según la OIM (Organización Internacional para las Migraciones),

“Colombia es el país del mundo que más venezolanos alberga, con un incremento del 92% de migrantes entre el año 2015 y 2017, haciendo la claridad que es difícil cuantificar la migración irregular y la población en tránsito. De los migrantes inscritos y en edad para trabajar, el 62,43% alcanzó formación académica secundaria, mientras que el 14,65% llegó hasta primaria; situación que dificulta su vinculación laboral si se toma como referencia además que no tienen documentación que soporte experiencia y competencias adquiridas. El restante 22,92% corresponde a migrantes venezolanos con algún

nivel de formación académica y con formación universitaria, técnica, tecnológica, especialización y doctorado" (OIM, 2018)

"Del 22,92% citado, el 20% tiene educación superior sin soporte documental para convalidar el título profesional en Colombia, no tienen un medio efectivo para hacerlo, uno de los problemas es la comunicación con las universidades venezolanas y otro los costos del trámite, adicionalmente, de la población en edad para trabajar, el 49,5% son jóvenes y de éstos, el 47,34% son mujeres, que corresponden a dos grupos de población de difícil empleabilidad. Es importante mencionar en relación a las personas que al migrar poseen títulos académicos profesionales o de postgrado, que al no ser reconocidos ni convalidados, se genera una situación en la cual los migrantes quedan insertos en nichos laborales donde están sobrecalificados y expuestos a explotación laboral" (Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES, 2018)

También es importante considerar que la brecha salarial entre la fuerza laboral del migrante y la nacional puede llegar a ser considerable, se da especialmente por la falta de experiencia y educación. Otro problema es la discriminación que puede darse entre los mismos trabajadores por falta de aceptación de grupos diferentes o por empresas que pagan de manera diferente a una persona de características sociales y culturales con la misma productividad en comparación con los grupos no discriminados. (Autor, 2003, p 2).

A las dificultades anteriormente mencionadas hay que adicionar el hecho de la precaria situación económica que caracteriza a gran parte de la población migrante, que en muchos casos inicia este proceso con una situación de fuerte endeudamiento en su país de origen para costear distintos elementos asociados al viaje, entre los cuales se cuentan los costos de documentos como pasaporte y trámite de visas, costos de transporte, gastos de supervivencia como alojamiento y alimentación en el país de acogida mientras logran obtener algún tipo de trabajo. Esta precariedad en las condiciones iniciales es otro de los principales factores que lleva al migrante a someterse a cualquier tipo de trabajo y en condiciones que muchas veces afectan

sus expectativas y que además pueden vulnerar su salud, su seguridad y hasta su dignidad.

Procesos de adaptación, trayectoria migracional y género

La migración laboral, bien sea que se produzca por una necesidad extrema de obtención de empleo para mejorar condiciones de vida o bien porque se produzca a partir de asignación empresarial en procesos de expatriación, puede generar transformaciones sociales profundas al tocar estructuras como la familia, que tradicionalmente ha sido considerada la base de la sociedad. Estas transformaciones están asociadas a distintos aspectos entre los cuales están los roles de los miembros de la familia, las tipologías familiares y el establecimiento de relaciones con configuraciones espaciales particulares.

“Diversos estudios realizados en contextos de origen de los migrantes han documentado que la migración promueve la formación de hogares con jefatura femenina, así como de hogares ampliados o extensos; además, ha contribuido a la creación de formas inéditas de organización y convivencia. Como consecuencia de la migración, cada vez son más frecuentes los hogares en que los miembros viven en al menos dos países distintos. Ello ha dado origen a un nuevo tipo de arreglo denominado familias transnacionales. Se trata de unidades familiares cuyos miembros viven una parte o la mayor parte del tiempo separados, siendo capaces de crear vínculos que permiten que sus miembros se sientan parte de una unidad y perciban su bienestar desde una dimensión colectiva, a pesar de la distancia física.” (CONAPO, 2007)

Dentro de las situaciones emocionales y físicas que enfrenta un migrante, hay modelos como el de *problema -afrentamiento conductual*, que es la conducta dirigida a confrontar la realidad, manejando sus consecuencias. Desde la solución del problema, la inmigración supone una reorganización interna caracterizada por la búsqueda de un equilibrio entre la asimilación de lo nuevo y la reubicación de lo dejado atrás así como también enfrentar situaciones cotidianas que implican la toma de decisiones. Es aquí donde las teorías del afrontamiento cobran su importancia, en la medida que a

través de ellas el inmigrante puede desarrollar alternativas que superan las emociones negativas y permiten actuar de manera proactiva, lo que facilitará su proceso de adaptación y ajuste a la nueva sociedad. Este tipo de personas tendrá un mejor comportamiento en su proceso de adaptación y aculturación, vista esta última desde el entendimiento e interacción con las nuevas costumbres sin perder las del país de origen. En este proceso se destaca la importancia de las redes sociales como una herramienta de oportunidades para el migrante, sin embargo, se debe tener especial cuidado en su manejo para no convertirlas en guetos dentro de los países de destino, deberán ser herramientas de apoyo con interacción ocasional (Ferrer et. al. 2014).

El proceso migratorio, en términos laborales, tiene diferentes etapas que marcan diversas trayectorias para un individuo. Pueden ser consideradas en relación al tipo de decisiones y acciones que enfrenta el migrante en cada una de ellas. Está, por ejemplo, la etapa anterior al evento migratorio que está caracterizada por la identificación plena de las causas que la motivan ya sea que se trate de un proceso de expatriación generado por parte de la empresa con la cual se tenga activo un contrato o bien por las circunstancias personales y de entorno que motiven la búsqueda de una posibilidad laboral fuera del país.

También está la etapa de información y decisión migratoria en la cual hay una caracterización de destinos posibles, identificando oportunidades, posibilidades, requisitos, tiempo estimado de permanencia, redes de contacto y apoyo en el lugar de destino, costos, etc., según sea la duración y el motivo de instalación fuera del país.

Una vez que se produce el evento de movilidad internacional aparece otra etapa: la de conocimiento y adaptación al nuevo entorno, con todos los fenómenos culturales, sico-sociales, laborales, económicos, etc., que el proceso adaptativo implica y finalmente puede haber una etapa opcional: la re-emigración, que puede darse a un tercer país o bien mediante el retorno al país de origen, que también puede ir acompañada de otra re-emigración para aquellos que no logran adaptarse a las circunstancias que encuentren al momento de retorno.

Respecto a las trayectorias laborales, dentro de las experiencias migratorias se deben tener en cuenta los casos de migrantes que retornan a su país de origen, para los cuales existen factores macro que inciden en la decisión de migrar y de regresar, y factores micro, que también han incidido significativamente en su proceso migratorio: las familias, cambios, experiencias. Estos migrantes tienen en general tres tipos de orientaciones en cuanto a su estatus laboral al retornar a sus países de origen: retornados vinculados laboralmente como asalariados, retornados constituidos como trabajadores independientes o pequeños empresarios y retornados laboralmente inactivos. El análisis de trayectorias laborales de mujeres y hombres retornados representa un aporte importante en el propósito de comprender la heterogeneidad y la complejidad de los eventos, de los recorridos laborales y los cambios que reorientan y definen la posición en la estructura ocupacional de un grupo poblacional (Bermúdez Rico y Zapata, 2019).

En el proceso de re-emigración, el factor de género parece tener una singular importancia, tal como lo mencionan Bermúdez Rico y Zapata (2019) en un estudio sobre migración de colombianos a dos de los destinos más tradicionales para los migrantes de este país en las últimas décadas: Estados Unidos y España, en el cual encontraron que algunas mujeres se reincorporan a sus antiguas empresas recuperando su lugar social con desempeño de un trabajo calificado. Por otro lado, se evidencia un número de mujeres con edades cercanas a la etapa de consolidación de la vida laboral y productiva, para las cuales la atmósfera no es muy alentadora ya que el reintegro se presenta bajo contratación inestable, flexible y sin garantías de protección social, presentando una situación laboral incierta, poco satisfactoria y difícil de sobrellevar a esta edad en la que lo hacen, dando una percepción de una experiencia migratoria fallida, obligándolas a empezar de nuevo y adaptarse a los cambios ocurridos durante la ausencia. Estos autores encontraron que muchas mujeres no están interesadas en volver a emigrar pensando en la estabilidad de los hijos, en especial en la culminación de sus proyectos académicos, los cuales ya habían sido interrumpidos con el evento del retorno. Por lo tanto, la re-emigración no se presenta como una opción en el mediano plazo, sin descartarlo. Mientras que los hombres formulan que una nueva migración al mismo país de destino es una alternativa para reorientar sus trayectorias laborales hacia proyectos que les permita revertir

las condiciones de precariedad que hasta el momento han predominado en su ubicación como asalariados en Colombia.

La migración laboral: Perspectiva desde la normativa internacional

En este apartado abordaremos algunos elementos esenciales para comprender el marco normativo que cubre el proceso de migración laboral en los ámbitos mundial, regional y nacional. Revisaremos los elementos principales de algunos acuerdos multilaterales, así como de las agendas políticas en clave de impacto social y económico que permiten a muchos países desarrollar una normativa propia en cuanto al proceso de recepción de migrantes y examinaremos de qué manera la normatividad colombiana, en materia de migración, recoge los aspectos fundamentales de la experiencia internacional y por supuesto, de los acuerdos bilaterales y multilaterales de los cuales es firmante.

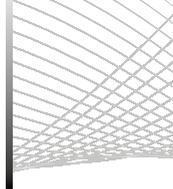
Políticas migratorias internacionales: Agendas políticas y acuerdos internacionales

En el ámbito internacional, las organizaciones multilaterales como Naciones Unidas y la Organización Internacional para las Migraciones - OIM, han liderado las reflexiones, esfuerzos y desarrollo de acuerdos y normativas a nivel mundial que permiten generar un marco básico de entendimiento entre los países, con el ánimo de establecer lineamientos para atender el constante proceso migratorio que se produce en todo el planeta, considerando la muy variada tipología que este contempla en virtud de los motivos individuales y circunstancias territoriales que la generan.

La migración es uno de los temas de mayor interés en el mundo y siempre es protagonista de las agendas políticas en muchos países. Son intensos los esfuerzos que día a día se hacen para garantizar los derechos y proteger a los trabajadores migrantes, pero lastimosamente estos esfuerzos no son suficientes, y trabajadores como empleadas de servicio doméstico, construc-

ción y en general trabajos operativos (poco calificados) son los más afectados, a pesar de que los migrantes representan una contribución positiva al crecimiento y al desarrollo sostenible en los países. Una migración laboral organizada y bien encauzada reviste un enorme potencial para gobiernos, comunidades, migrantes, empleadores y otros interlocutores en los países de origen y de destino. En los países de destino que sufren de una escasez de mano de obra, la migración laboral puede aliviarla, facilitar la movilidad y acrecentar el contingente de capital humano. El proceso de migración implica desafíos complejos en términos de gobernanza, de protección de los trabajadores migrantes, de vínculos entre migración y desarrollo y de cooperación internacional (OIM, 2020).

Un conjunto de instituciones han asumido la responsabilidad de liderar esfuerzos en pro de una migración que genere impactos positivos para la humanidad y que ayude a Estados y a empresas a crear las condiciones para su implementación en el ámbito laboral. Esto por supuesto redundaría en beneficio de los trabajadores migrantes de todo el mundo ya que se ha establecido un marco normativo para este propósito: Las Normas Internacionales Del Trabajo (NIT), que son normas de derecho internacional público, generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes, que una vez incorporadas al ordenamiento interno estatal, crean derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos. Las NIT son desarrolladas por la OIT y otros organismos a través de documentos como la Carta de Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Humanos, la Carta de la OEA, entre otros. Estas normas son el producto de la inevitable internacionalización del trabajo. Es de interés de los organismos internacionales que las condiciones de trabajo gocen de similares características en cualquier lugar del planeta, no siendo conveniente que las legislaciones laborales operen separadamente entre un país y otro, con normas casuísticas y sometidas al vaivén de cada país según sus intereses privados y públicos (Molina, 2005).



Políticas de migración laboral en el ámbito regional latinoamericano

Los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre la migración laboral han contribuido positivamente en la consecución de derechos y obligaciones de los migrantes. Los países latinoamericanos y del Caribe, a través de su historia han realizado un trabajo conjunto para establecer normas y acuerdos que protejan los trabajadores migrantes, garantizando su derecho al trabajo con todas las garantías a pesar de ser extranjeros.

América Latina ha desarrollado un trabajo muy articulado, aprovechando los espacios de diálogo diplomático, en los diversos acuerdos de regionalización entre los cuales podemos citar: la Comunidad Andina de Naciones - CAN, el Mercosur, la CARICOM, la Alianza del Pacífico, entre otros, recogen los elementos fundamentales planteados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en documentos como el "Convenio sobre los trabajadores migrantes" y Naciones Unidas, mediante la "Convención Internacional sobre la Protección de Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares".

Algunos de los principales elementos de política migratoria en el ámbito laboral planteado por los organismos multilaterales y que han sido adoptados por los países latinoamericanos en sus diversos acuerdos de regionalización, se citan a continuación:

- Contribuir al enriquecimiento y fortalecimiento del tejido cultural y social del país, al logro de las políticas demográficas que establezca el Gobierno Nacional con respecto a la magnitud, tasa de crecimiento y distribución geográfica de la población.
- Promover la inserción e integración laboral de los inmigrantes que residan en forma legal para el mejor aprovechamiento de sus capacidades personales y laborales a fin de contribuir al desarrollo económico y social.
- Garantizar el ejercicio del derecho a la reunificación familiar.
- Promover y difundir las obligaciones, derechos y garantías de los migrantes, conforme a lo establecido en la Constitución Nacional, los

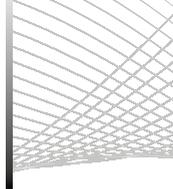
compromisos internacionales y las leyes, manteniendo en alto su tradición humanitaria y abierta con relación a los migrantes y sus familias.

- Todos los migrantes y sus familias, independientemente de su condición migratoria, tienen derecho al acceso a la educación, especialmente los niños y adolescentes, a la atención de la salud y, bajo responsabilidad del empleador, a los beneficios que se desprenden del cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales concernientes a la relación de trabajo.
- Lucha contra la discriminación, la xenofobia y el racismo respecto a los migrantes.

A los trabajadores migrantes en situación regular se les aseguran los mismos derechos y las mismas garantías de los trabajadores nacionales: prestaciones económicas de seguridad social, de invalidez, vejez, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

- Convenios de movilidad: residencia, laborales, tránsito fronterizo, libre circulación de personas, intercambio de pasantes, autorización a familiares de personal diplomático a ejercer labores remuneradas.
- Igualdad de derechos civiles y libertades sociales, culturales y económicas de los nacionales del país de recepción, derecho a trabajar, derecho de petición ante las autoridades; derecho de entrada y salida del territorio de las Partes y libertad de culto.
- Derecho a transferir remesas.

Todo este marco legislativo internacional plantea para América Latina retos y desafíos, pues es necesario que en los países se apliquen políticas públicas que sepan extraer efectos positivos de la migración, ya que es seguro que en las próximas décadas los flujos migratorios aumentarán de forma sustancial. La adopción de políticas equivocadas puede hacer que los beneficios nunca lleguen. Las políticas de no discriminación sobre los inmigrantes son beneficiosas para asegurar la maximización de la productividad y las contribuciones de ellos a la economía local. Lo mismo cuenta para las empresas: se tienen que abrir hacia los migrantes porque incorporarlos bien y saber usar sus conocimientos es una ventaja comparativa para el futuro (Clemens et al., 2019).



Normatividad colombiana respecto a la migración

Para el caso colombiano, el tema de legislación migratoria ha representado un ejercicio dinámico en el cual se han tenido que articular diferentes instituciones del gobierno nacional, no solamente para revisar las normas ya existentes sino para crear el marco normativo que permita al gobierno nacional y a diferentes organismos en el ámbito territorial y a la sociedad civil, hacer frente a la profunda variación de tendencia que ha tenido el país en las últimas décadas, en las cuales se ha enfrentado a procesos muy importantes de re-patriación de nacionales, pero además se ha convertido en un punto central para la migración tanto permanente como transitoria de distintos países latinoamericanos y de otras partes del mundo: Venezuela, Cuba, Haití y migración proveniente de algunos países asiáticos se encuentran entre las naciones de origen de buena parte de la migración de tránsito por razones políticas, humanitarias y económicas.

Pero también hay una muy importante afluencia de migrantes en el ámbito turístico (recreativo, de negocios y educativo) provenientes de otros países, principalmente europeos: Alemania, Suiza, Francia, España, entre otros, o de otros países latinoamericanos: México, Perú, Argentina, Brasil. También se tiene el fenómeno de migrantes re-patriados fundamentalmente regresando de destinos como Venezuela, España, Estados Unidos, entre otros.

Una de las necesidades más grandes del país, de cara a la migración laboral, es poder optimizar los sistemas de información para tipificar la población migrante y así crear el marco legislativo apropiado. Según Sanabria (2017), en Colombia, la migración se ha caracterizado por ser de carácter regional, principalmente proveniente de Venezuela y Ecuador. La llegada de viajeros extranjeros al país ha crecido en los últimos años. Pero el ingreso irregular no permite tener estadísticas confiables sobre la verdadera cantidad de extranjeros ocupando puestos de trabajo.

Toda esta variación ha generado la necesidad de revisión del marco normativo colombiano a fin de facilitar el esquema para atención de migrantes por razones humanitarias, pero también para implementar las condiciones de retorno de nacionales y además crear las condiciones para el aprovecha-

miento de uno de los negocios internacionales más dinámicos y rentables: el turismo internacional. Esto ha implicado un fuerte trabajo de diversas instituciones, como ya se mencionó, entre las cuales obviamente la Presidencia de la República, diversos ministerios, el Congreso de la República, la Cancillería Colombiana, Migración Colombia, embajadas, consulados, gobernaciones y alcaldías y, desde luego, organizaciones internacionales como la Cruz Roja y muchas otras instituciones de la sociedad civil han aunado esfuerzos para la revisión y aplicación de las normativas que el país requiere.

Colombia definió los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares adoptando políticas aprobadas por el Congreso de la República mediante la ley 146 de 1994, acogiendo la Convención sobre la protección de todos los trabajadores migrantes y sus familiares efectuada en Nueva York en 1990. Esta ley recoge instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, principios establecidos de la Organización Internacional del Trabajo y los tratados regionales o bilaterales para la protección de los derechos de los trabajadores migratorios. En la ley colombiana se contempla la declaración de la no discriminación en el reconocimiento de los derechos, se describen los derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Con respecto a la seguridad social, se establecen los mecanismos de acceso a los servicios sociales de salud y de pensión (Congreso de Colombia, 2019; Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

El hecho de ser Colombia el principal receptor de la migración venezolana en los últimos años generó la necesidad de crear un marco legislativo específico: El gobierno colombiano implementó el Permiso Especial de Permanencia (PEP) de manera que se pueda regularizar la situación de los migrantes venezolanos. Igualmente, se ha ido haciendo un proceso de modificación a la legislación migratoria mediante la aparición del nuevo estatuto migratorio. Sin embargo, ha sido difícil su vinculación laboral debido al desconocimiento por parte del empresariado colombiano de los requisitos y procedimientos para contratar extranjeros y a contratos que realizan sin las garantías correspondientes. Pese a lo anterior, el éxodo venezolano

podría generar beneficios en la economía colombiana si la población que ingresa se logra vincular formalmente al mercado laboral, lo que incidiría positivamente en el sistema de seguridad social colombiano y tendría efectos positivos en el consumo, la productividad y el emprendimiento (FEDESARROLLO - ACRIP, 2018).

Pero también otros países del ámbito latinoamericano, que comparten con Colombia la condición de ser receptores de migración venezolana, reportan sus propias dificultades, por ejemplo: en Perú se ha presentado sobreoferta de mano de obra que ha aumentado la presión sobre empleos de baja calificación y han aumentado los casos de acoso laboral y de acoso sexual a trabajadoras venezolanas (Koechlin, 2019). En Ecuador, al migrante venezolano se le ha dificultado encontrar un trabajo calificado, y obtener un empleo legal es muy complejo por la demora en el trámite de permisos, sumado al tiempo que demora conseguir un empleo (Mancheno, 2018). En Chile, la vinculación laboral formal de los migrantes venezolanos está supeditada a la convalidación de títulos académicos entre dos países que no tienen convenio de cooperación académica alguno. Por lo anterior, el migrante se ve abocado a la informalidad (Torres, 2019).

Como puede observarse, el reto de consolidar y aplicar un marco normativo que realmente haga posible un proceso migratorio provechoso para todos los actores involucrados y que de manera muy especial considere y atienda las diversas situaciones humanitarias sigue siendo un reto nacional, regional y mundial. Tal como lo expresa el Consejo Nacional de Población de México,

“Las migraciones resultan un factor fundamental para comprender la dinámica poblacional a cualquier escala: nacional, regional, estatal o local. Su conocimiento es básico para establecer el aporte de esta variable al crecimiento y redistribución espacial de la población, y resulta a su vez indispensable para la preparación de las proyecciones de población y para la elaboración, ejecución y evaluación de los programas y proyectos de desarrollo” (CONAPO, 2007).

Conclusiones

Visto el impacto del fenómeno migratorio en tantas variables de carácter económico y social, es muy importante que, a escala internacional, los actores más implicados en el diseño de normativas, programas y propuestas continúen realizando esfuerzos profundos para que la dimensión laboral pueda evolucionar en un marco más amplio y provechoso de modo que el trabajador migrante pueda insertarse exitosamente en el tejido productivo. La articulación y apropiación de las normativas internacionales, programas y propuestas, en cada país puede constituir un enorme aporte en el marco de Cooperación Internacional en el que, como se vio previamente, tanto los procesos de cooperación vertical (Norte-Sur) como los de cooperación horizontal (Sur-Sur) puedan materializarse. Es importante resaltar que, desde el punto de vista de la voluntad política de todos los países, el marco diplomático para este ejercicio ya existe y está plasmado en el gran número de acuerdos bilaterales y multilaterales que están vigentes en todas las regiones del planeta.

Finalmente, es importante recalcar la importancia de desarrollar una visión ampliada del fenómeno migratorio en el ámbito laboral de cara al futuro y considerar seriamente las tendencias en la transformación de los mercados laborales, especialmente en lo relacionado con la espacialidad y la transnacionalidad que las plataformas tecnológicas posibilitan en la actualidad y que han permitido romper fronteras en el plano de la contratación.

Las fronteras físicas y políticas establecidas oficialmente entre los Estados han sido ampliamente desvanecidas por las fuerzas multinacionales del mundo laboral, constituidas por el dúo empresa-trabajador que han desbordado las fronteras clásicas de la territorialidad para buscar satisfacer las necesidades respectivas de talento y oportunidad en cualquier lugar de la Tierra donde puedan ser satisfechas.

En esta nueva realidad, le queda a los Estados la responsabilidad de buscar la manera de armonizar los sistemas internacionales de contratación que puedan contribuir ampliamente a la formalización de la dinámica de migración laboral en escenarios donde no necesariamente tenga que existir

un proceso de migración física de la población, con lo cual muchos de los impactos negativos que se han observado en ésta podrían ser minimizados o desvanecidos, mientras que, en paralelo, se puede generar una distribución más equitativa de oportunidades para el desarrollo que reduzcan las asimetrías, en términos de ingreso y pobreza, entre países del primer mundo y los países en vías de desarrollo.

Para Colombia, en un contexto histórico de profundas transformaciones, con un alto flujo de personas provenientes especialmente de Venezuela, pero también de muchos otros países, se visualiza un reto que tiene múltiples dimensiones: adaptarse económica, jurídica y socialmente a una amplia gama de variables connaturales al proceso de migración laboral. Esta adaptación del país, en particular desde su tejido empresarial y gubernamental, debe permitirle considerar el valor intrínseco de esta forma de migración, así como de las dificultades que representa, lo cual puede crear oportunidades para el desarrollo y también para la cooperación con otros Estados de la región y del mundo.

Referencias

- Abu-Warda, N. (2008). Las migraciones internacionales. 'Ilu. Revista de Ciencias de las Religiones, 33-50.
- Autor, D (2003). Lecture Note: The economics of discrimination - Theory. MIT 14.661 Fall 2003. pp 1-18. MIT reference. <https://economics.mit.edu/files/553>
- Autor, D. (2014) "Lecture Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. pp 129-177. MIT reference. <https://economics.mit.edu/files/9835>
- Banco Mundial. (2018). Migración desde Venezuela a Colombia: impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo. Washington. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30651>
- Bazán-Ramírez, A. y Galván-Zariñana, G. (2013), "Incorporation of Migrant Students Returning From the United States to High Schools in Mexico", International Migration, vol. 53, núm. 1, 3-13. doi:10.1111/imig.12085
- Bermúdez R. y Zapata L. (2019). Trayectorias laborales de migrantes calificados retornados a la ciudad de Cali, Colombia. Migraciones 46 (2019). ISSN: 2341-0833, DOI: [mig.i46y2019.002](https://doi.org/10.146y2019.002)

- Bueno Sánchez , E., García Quiñones, R., Montes Rodríguez, N. y Valle Rodríguez, G. (2004). Apuntes sobre la migración internacional y su estudio. Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas.
- CEPAL, (2001). Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7158/S2001719_es.pdf
- CEPAL,(2019), Alicia Barcena. Impacto social, económico y cultural de la Migración. Recuperado de: <https://acortar.link/eoMRBu>
- Clemens, M., Huang, C., Graham, J., Gough, K. (2019). La migración es lo que hacemos de ella. Política exterior, ISSN 0213-6856, Vol. 33, No. 187, 46-66.
- Consejo Nacional de Población de México - CONAPO, (2007) "Algunos efectos de la migración internacional en los lugares de origen y destino - La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos", Boletín sobre migración internacional, año X, Núm. 22, 2007, pp. 1-20. <https://acortar.link/LiLcEG>
- Congreso de Colombia. (2019). www.secretariassenado.gov.co. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0043_1993.html
- Consejo Nacional De Política Económica y Social - CONPES. (2018). Estrategia Para La Atención De La Migración Desde Venezuela. Bogotá.
- Cox, A. y Posner, E. (2009). «The rights of migrants: An optimal contract framework», New York University Law Review, vol. 84, núm. 6, págs. 1403-1463
- FEDESARROLLO - ACRIP. (2018). Informe Mensual Mercado Laboral - Migración Venezolana a Colombia.
- Ferrer, R.; Palacio, J.; Hoyos, O.; Madariaga, C. (2014). Proceso de aculturación y adaptación del inmigrante: características individuales y redes sociales. Psicología desde el Caribe, vol. 31, núm. 3, septiembre-diciembre, 2014, pp. 557-576. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia
- Groysberg, B. (2011). El dilema de los expatriados. Recuperados de <https://path.mba/el-dilema-de-los-expatriados/>
- International Labour Organisation, Organisation for Economic Co-operation and Development, World Bank Group. (2014). The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth. Joint paper for G20 Labour and Employment Ministers' Meeting Ankara, Turkey, 3-4 September 2015
- Izcara, S (2009). La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social. Estudios sociales. Enero-Junio 2009, pp. 85-109

- Kohlmeier, M. und Schimany, P. (2005). Der Einfluss von Zuwanderung auf die deutsche Gesellschaft. S.25-45. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Koehlin Costa, X. S.-M. (2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura. Universidad Antonio Ruiz de Montoya. <https://peru.iom.int/sites/peru/files/Documentos/IMPACTOINM2019OIM.pdf>
- Kunzer, V., Lindner, T., Puck, J. (2019). Benefitting from immigration: The value of immigrants' country knowledge for firm internationalization. Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1057/s42214-019-00034-9.pdf>
- Mago, (2020). Emprendimiento migrante, integración social y desarrollo en África. Migrant entrepreneurship, social integration and development in Africa, Journal of Small Business & Entrepreneurship, DOI: 10.1080/08276331.2020.1794666. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08276331.2020.1794666>.
- Mancheno, C. I. (2018). La Migración Calificada de Venezolanos al Ecuador. Universidad San Francisco de Quito USFQ. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/7894/1/141092.pdf>
- McLean. (2010). Labour migration and National Human Resource Development in the context of post-Soviet Kyrgyzstan. . Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2011.558316>
- Mejía Ochoa, (2012). Colombia y las migraciones internacionales: evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras. William Mejía Ochoa REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana, Brasília, Ano XX, Nº 39, p. 185-210, jul./dez. 2012
- Méndez R. Alejandro (2017). Migración de talentos como estrategia de desarrollo: México-Japón. Revista Problemas del Desarrollo, 190 (48), julio-septiembre 2017, <http://probdes.iiec.unam.mx>
- Ministerio de Salud y Protección Social, (2016). Afiliación al sistema general de seguridad social en salud de extranjeros y colombianos retornados <https://acortar.link/illekC>
- Molina M., Carlos E. Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano. Bogotá, Ed. Temis, 2005, pag.19
- Moré, I. (2005). Las remesas de los emigrantes en España: una oportunidad para la acción exterior. Real Instituto Madrid: El Cano de estudios internacionales y estratégicos
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM. (2018). Tendencias migratorias en las Américas-República Bolivariana de Venezuela. www.refworld.org. Obtenido de <https://www.refworld.org/es/pdfid/5aeca2bc4.pdf>

- Organización Internacional para las Migraciones - OIM. (2020). Informe sobre las migraciones en el mundo 2020. <https://acortar.link/AJJ7u>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2017). Conferencia Internacional del Trabajo, 106°. Informe "Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza" Obtenido de <https://acortar.link/cHqfeG>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2013). 10 Mitos y estereotipos sobre la migración laboral. <https://acortar.link/GgoDiU>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2018). Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes. Hacia un pacto mundial para una migración segura, regular y ordenada. New York.
- Organización Panamericana de la Salud, (2016). La salud de los migrantes. 55.o Consejo Directivo 68.A Sesión Del Comité Regional De La OMS para Las Américas. Washington, D.C., EUA, del 26 al 30 de septiembre del 2016. www.paho.org. Obtenido de <https://acortar.link/1iRwrM>
- Portes, A. (ed.) (1995). *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Portes, Alejandro, William J. Haller y Luis E. Guarnizo (2002), «Transnational Entrepreneurs: An Alternative Form of Immigrant Adaptation», en *American Sociological Review*, núm. 67 (abril), pp. 278-298.
- Quinn, M. A. (2006). Relative Deprivation, Wage Differentials and Mexican Migration. *Review of Development Economics*. Año 10, número 1, febrero 2006, pp. 135-153.
- Ratha, Dilip. (2003) *Workers Remittances: An important and stable source of external development finance*, *Global Development Finance 2003*, World Bank.
- Reina, M., Mesa, C., y Ramírez, T. (2018). *Elementos para una política pública frente a la crisis de Venezuela*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Roldán Roldán, Genoveva. (2012). Una aportación ignorada de la teoría neoclásica al estudio de la migración laboral. *Migración y desarrollo*, 10(19), 61-91. Recuperado en 17 de septiembre de 2021, de <https://acortar.link/2neudZ>
- Sanabria, C. (2017). El panorama de la migración laboral en Colombia. Obtenido de <https://acortar.link/xHdeZc>
- Sardana, y. Zhu, R. Veen (2016), *Unlocking the Talents-in-Waiting: Case Study Analysis of Chinese and Indian High-skilled Migrants in South Australia*. *International Migration* pp. 1-20, 10.1111/imig.12294. CrossRefView Record in ScopusGoogle Scholar

- Silva J. ; Ramirez F. y Zapata P. Experiencias laborales de mujeres migrantes afrocolombianas en el norte de Chile. *Interciencia*, vol. 43, núm. 8, pp. 544-551, 2018. Asociación Interciencia
- Solé, C., Parella, S., Alarcón, A., Bergalli, V., y Gibert, F. (2000). El impacto de la inmigración en la sociedad receptora. CEDIME (Centre d'Estudis sobre Immigració i Minors Ètniques) de la Universidad Autónoma de Barcelona. *Reis*, 131-157.
- Tornikoski. (11 de 2017). The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: A Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21827>
- Torres, L. Z. (2019). Organización Venezolana en Chile. Universidad de Chile. Obtenido de <https://anales.uchile.cl/index.php/ANUC/article/download/54738/57833/>
- UK Department for Business, Innovation & Skills- BIS, (2015). Impacts of migrant workers on UK businesses. Disponible en: <https://acortar.link/dSwyKM>