TRASCENDERE

Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre

ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080

ARTÍCULO

INTEGRACIÓN LABORAL DE MIGRANTES VENEZOLANOS EN ÉPOCAS DE PANDEMIA COVID-19

Julio Alfonso Gonzalez-Mendoza[1]
alfonsogonzalez@ufps.edu.co
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6329-3347
Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta
Colombia

Recibido 15/02/2022 **Aprobado: 20/11/2022**

RESUMEN

El trabajo constituye un elemento clave de integración social ya que no sólo es una fuente de sustento sino la forma de adquirir reconocimiento social y facilitar el acceso a otros servicios como la educación, la salud, el medio ambiente, la vivienda y la cultura. La ausencia de trabajo puede significar exclusión social y marginalidad, especialmente cuando se trata de individuos en condiciones de migración y en circunstancias criticas como la pandemia generada por el Covid-19. El objetivo de esta investigación es determinar cómo se ha integrado los migrantes venezolanos al mercado laboral colombiano y por su intermedio a la sociedad. La investigación se realiza en el primer semestre de 2021, recabando información de migrantes venezolanos que estuvieran laborando en ese momento. El método de estudio es positivista, con alcance explicativo y corte transversal, usando como teoría central de discusión el trabajo como integrador social.
Los principales resultados señalan que el desequilibro económico y social producido por la pandemia y los flujos migratorios, han generado la pérdida del status quo de la población local, y comienza a percibirse inconformidad, hostigamiento, discriminación y hasta xenofobia, hacia los migrantes. Las personas en condiciones de migración, consideran que el empleo en Colombia resuelve una urgencia económica y constituye una vía para sentirse parte de la sociedad; la mayoría tienen las competencias

[1] Doctor en Educación, Doctor en Administración de Negocios. Director Grupo de Investigación Zulima Science, Universidad Francisco de Paula Santander, Estudiante Posdoctorado en Investigación Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

necesarias para buscar empleo y las condiciones institucionales de Colombia les permiten encontrar trabajo, optar a la naturalización como ciudadano con plenos derecho y deberes, aunque en épocas de la pandemia esa inserción ha sido interrumpida.

Palabras clave: flujos migratorios, incorporación laboral, pandemia covid-19

LABOR INTEGRATION OF VENEZUELAN MIGRANTS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

Work constitutes a key element of social integration since it is not only a source of livelihood but also the way to acquire social recognition and facilitate access to other services such as education, health, the environment, housing and culture. The absence of work can mean social exclusion and marginalization, especially when it comes to individuals in migration conditions and in critical circumstances such as the pandemic generated by Covid19. The objective of this research is to determine how Venezuelan migrants have been integrated into the Colombian labor market and through them to society. The investigation is carried out in the first half of 2021, collecting information from Venezuelan migrants who were working at that time. The study method is positivist, with explanatory scope and cross section, using work as a social integrator as the central theory of discussion.

The main results indicate that the economic and social imbalance produced by the pandemic and migratory flows have generated the loss of the status quo of the local population, and discontent, harassment, discrimination and even xenophobia towards migrants are beginning to be perceived. People in conditions of migration consider that employment in Colombia solves an economic emergency and constitutes a way to feel part of society; Most have the necessary skills to seek employment and the institutional conditions of Colombia allow them to find work, opt for naturalization as a citizen with full rights and duties, although in times of the pandemic this insertion has been interrupted.

Keywords: migratory flows, labor incorporation, covid-19 pandemic

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

INTRODUCCIÓN

Desde el cierre de frontera en el 2015 por diferencias entre los gobiernos de Colombia y Venezuela paulatinamente se ha venido incrementando la presencia de venezolanos en Colombia. A junio de 2019 residían cerca de 1.5 millones, en febrero de 2020, mes de inicio de la pandemia, se identificaron cerca de 2 millones; en marzo de 2020 algunos venezolanos comenzaron a retornar a su país de manera voluntaria, debido al confinamiento, a las restricciones de movilidad y a que muchas empresas tuvieron que cerrar; a junio de 2020 se redujo el número de migrantes en un 14.1% hasta llegar a 1.7 millones (Migración Colombia, 2020), pero después del febrero del 2021 cuanto se inicia la reactivación económica el flujo migratorio se incrementa en un 35.9% hasta llegar a 2.4 millones en el mes de junio de 2021 (Observatorio del PMV y UNFPA, 2021).

Frente a esta situación e gobierno ha tomado medidas para facilitar la incorporación de los venezolanos al mercado laboral, como vía de paliar la diáspora migratoria, creando normas que ofrezcan condiciones dignas a los migrantes y se puedan incorporar a la sociedad. No obstante, debido al confinamiento por el Covic-19, se presenta una crisis económica, que generó cierre de empresas, pérdida de empleos y como conciencia se comienza a menoscabar la empatía de los ciudadanos colombianos con los migrantes, al considerar que aumentan las tasas de desempleo,

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

pobreza e inseguridad, lo cual genera menosprecio, hostigamiento, discriminación y xenofobia.

En este contexto se desarrolla esta investigación, que tiene como centro de discusión las teorías del trabajo social como factor clave de integración social al considerar que el empleo no solamente resuelve un problema económico, sino que es la vía para pertenecer a un tejido social y logra reconocimiento en la comunidad. Además, la literatura considera que para que haya integración laboral exitosa se requieren dos condiciones fundamentales: las competencias individuales del migrante y las condiciones institucionales del país receptor.

La investigación se desarrolla en Norte de Santander, Colombia, donde se estima que hay cerca de 150 venezolanos. La información se obtuvo de 150 migrantes que estuvieran laborando, durante el primer semestre del 2021, época en la que se aplicó el trabajo de campo.

En la primera parte del artículo se discuten las bases teóricas consistentes en el trabajo como principal mecanismo de integración social de todo individuo, las competencias individuales del migrante y las condiciones institucionales del país receptor, para lograr una integración laboral exitosa. Posteriormente se presenta el método de investigación, se presentan los resultados y se dan unas conclusiones producto de los hallazgos confrontados con el cuerpo teórico.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

BASES TEÓRICAS

El trabajo como integrador social

El primer cuerpo teórico que se presenta se refiere al trabajo como elemento fundamental de integración de un individuo a la sociedad, que particularmente en el tema migratorio es la compuerta de entrada a un nuevo tejido social y empresarial. Inicialmente tuvo una connotación negativa referida a coerción, castigo, esfuerzo o penalidad que el ser humano debía pagar para encontrar un bienestar familiar e individual. Posteriormente el trabajo representó una carga positiva que constituía el núcleo central en la construcción de la identidad personal y social, autorrealización, satisfacción y superación (Blanch J. , 2003; Borges, 1997).

Desde enfoques opuestos los estudios analizan la incidencia que tiene el trabajo o la ausencia de él en la estructuración de la personalidad del individuo, su condición económica, salud física y mental, las relaciones con su familia y sociedad, autoestima y conformación de su identidad, identificando dos funciones fundamentales del trabajo: proveer una fuente de ingresos para satisfacer a las necesidades primarias del ser humano y facilitar las relaciones sociales del individuo asignando roles, status e identidad social (Blanch J. , 1990). La ausencia de un puesto de trabajo puede producir desordenes de personalidad y retrasos en la conformación de la identidad social (Pagés, 2005; Niesbet, 1975)

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

El trabajo, entonces, constituye una dimensión central en la integración social ya que, para la mayoría de las personas, no sólo es una fuente de sustento sino la forma de adquirir un reconociendo y facilitar el acceso a otros servicios como la educación, la salud, el medio ambiente, la vivienda, la cultura. La ausencia de él puede significar exclusión social y marginalidad. Desde la perspectiva de las migraciones, se pone de manifiesto que el trabajo es fundamental para solucionar una fuente de ingresos, resolver un problema familiar y buscar una identidad en la sociedad receptora.

La incorporación de migrantes, a los procesos productivos, quizá comienza con la esclavitud que buscaba mano de obra para acumular capital (Blackburn, 1988), tuvo su mayor auge desde el siglo XVII hasta mediados del XIX donde se desplazaron cerca de 15 millones de personas entre África y América (Appleyard, 1991). Después de la segunda guerra mundial, Europa occidental y Estados Unidos, buscaron fuerza laboral mediante políticas para favorecer la inmigración y adquirir fuerza de trabajo necesaria para desarrollar actividades económicas como la manufactura, agricultura y construcción (Castles, Cubas, Kim, & Ozkul, 1973). En la actualidad es recurrente que los países con modelo capitalista, posean zonas de alta industrialización, que requiere fuerza laboral y por ende mucha gente se desplaza en búsqueda de oportunidades (Cohen, 1987).

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE

Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre

ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080

ARTÍCULO

FACTORES QUE FACILITAN O INHIBEN LA INTEGRACIÓN SOCIAL DEL MIGRANTE

Cualquiera que sea la motivación o la forma de migración, la literatura da cuenta de algunos factores que o inhiben el proceso de incorporación de los migrantes al mercado laboral y por este medio darles una vía para encontrar su identidad y la inserción a un tejido empresarial. Estos factores se dividen en dos categorías: a) las características individuales del migrante y b) las prácticas institucionales del país receptor (Blanco, 2004; Pellegrino, 2001; Papademetriou & Martin, 1991; Batalova & Fix, 2008).

Las características individuales del inmigrante, de acuerdo a (Fernandez, 2008), tiene que ver con factores como motivación del inmígrate, capacidad de adaptación, pertenencia a redes de apoyo social, disposición para el aprendizaje, multiplicidad de capacidad y competencias, disponibilidad de movilidad geográfica, capacidad de relacionarse, inmediatez y urgencia del trabajo, expectativa a largo plazo, conocimiento sistema, formación y experiencia laboral en función de su cultura de origen, entre otros (Véase Figura 1).

Con respecto, a las prácticas institucionales, la integración laboral tiene que ver con otras variables como disponibilidad de herramientas para búsqueda de empleo, estabilidad jurídica, precariedad laboral, facilidad de convalidación de títulos y posibilidad de adquirir permiso de trabajo en el país receptor (García, 2006) Véase Figura 1.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Igualmente (Laparra & Martínez, 2003), creen que la sociedad receptora necesita adecuar las políticas de migración, intentando eliminar las irregulares laborales que dan origen a la informalidad, precariedad laboral o subcontratación y adecuar las demandas del sistema productivo a las necesidades de trabajadores inmigrantes. Así, la integración del inmigrante al mercado laboral implica complejas dinámicas de interacción y modificación de comportamientos no sólo en la población inmigrante sino también en la sociedad receptora, lo cual significa romper algunos paradigmas sociales, que posiblemente algunos individuos no estén dispuestos a aceptar (Bermúdez, 2010), por lo que el Estado receptor debe legislar para facilitar el proceso migratorio.

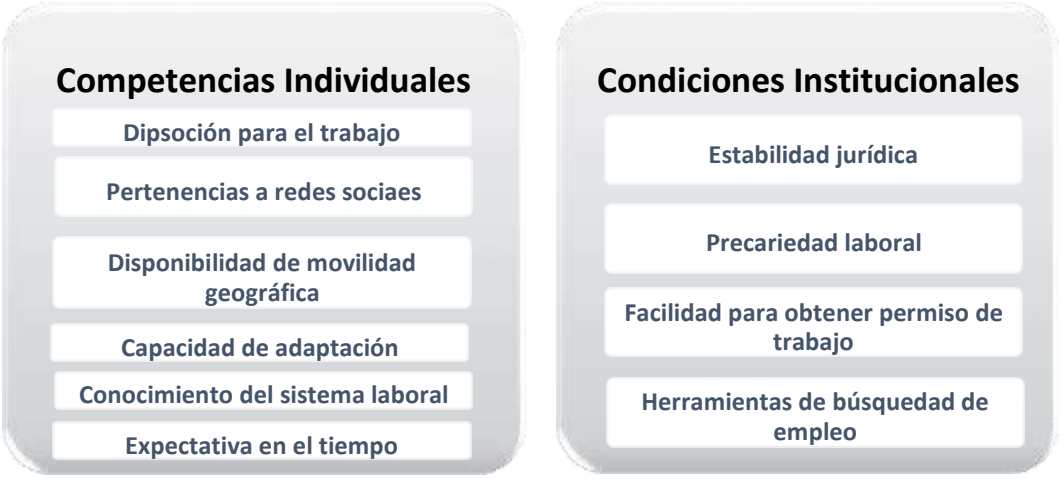


Figura 1. Condiciones que inhiben o contribuyen a la integración laboral de inmigrantes
Fuente: Elaboración propia a partir de Malgesini, (1998) y Garcia (2006)

Adicionalmente, puede ser necesario intervenir, ante algunas desigualdad entre la mano de obra inmigrante, debido a falta de transferencia o convalidación del capital humano en país de origen y el destino (Bratsberg & Ragan, 2002; Ferrer & Riddel, 2003), o inclusive al elevado perfil del migrante en sectores de baja cualificación como

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

construcción, hostelería, o agricultura (Abowd & Freeman, 1991; Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010), en las que el Estado debe intervenir y regular.

EL FLUJO MIGRATORIO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

Desde el cierre de frontera en el 2015 por diferencias entre los gobiernos de Colombia y Venezuela paulatinamente se ha venido incrementando la presencia de venezolanos en Colombia y según cifras de migración Colombia a junio de 2019, residían cerca de 1.5 millones, en febrero de 2020, que es la fecha de inicio de la pandemia se identificaron cerca de 2 millones. En marzo de 2020, algunos venezolanos comenzaron a retornar a su país de manera voluntaria, debido al confinamiento, a las restricciones de movilidad y a que muchas empresas tuvieron que cerrar, de esa forma se estima a junio de 2020 se redujo el número de migrantes en un 14.1% hasta llegar a 1.7 millones (Migración Colombia, 2020).

Para febrero de 2021, el gobierno colombiano aprueba un plan de reactivación económica (DNP, 2021), con el que se buscaba dar apertura gradual a la industria, comercio y servicios generando oportunidades laborares y reactivando el aparato productivo. Pese a que las fronteras oficialmente seguían cerradas el flujo migratorio de Venezuela hacia Colombia se incrementa en un 35.9% hasta llegar a junio de 2021 a 2.4 millones de venezolanos residiendo en Colombia (Observatorio del PMV y UNFPA, 2021)

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

A pesar de la solidaridad e intención del gobierno colombiano de ayudar con la crisis migratoria venezolana y crear las normas para que tengan unas condiciones dignas y una incorporación a la sociedad lo menos traumática posible, en tiempos de confinamiento por el Covic-19, las prioridades del gobierno se vieron obligadas a cambiar y la percepción de la sociedad también se vio alterada. La llegada de la pandemia generó una crisis económica, no solo en Colombia sino en muchas regiones del mundo, por lo que también los imaginarios sociales han comenzado a creer que los migrantes venezolanos aumentan las tasas de desempleo, pobreza e inseguridad, lo cual genera menosprecio, hostigamiento, discriminación y xenofobia.

Sin embargo, esta no es una condición exclusiva de los migrantes venezolanos en Colombia, sino que se trata de consecuencias que se presentan cuando existen desequilibrios económicos y sociales producidos por la sobrepoblación y la falta de oportunidades, producto de cualquier proceso migratorio masivo, que se percibe como un riesgo para perder su estatus quo (Carvajal, 2015). En esas circunstancias, aunque el gobierno nacional de Colombia ha sido solidario y ha implementado programas de asistencia social con la ayuda de organismos internacionales, con la crisis sanitaria por el Covid-19, se percibe que esas ayudas no son suficientes, las oportunidades de empleo son más escasa y se agrava se agravan los problemas de los migrantes.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

METODOLOGÍA

La investigación es cuantitativa no experimental que ssegún Hernández, Fernández & Baptista (2003), en la investigación cuantitativa, se recolectan y analizan los datos para dar respuesta a las interrogantes del investigador (preguntas o hipótesis). En este tipo de estudio, la medición numérica es la base para extraer resultados, se apoya en la estadística para determinar comportamientos y relaciones en la población. En transversal debido a que se recolectan la información en un solo momento, finales del año 2020, en plena época de la pandemia del Covi-19. “Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento y tienen el propósito de describir variables y analizar su incidencia en un momento dado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003).

La población migrante estimada en Norte de Santander es de aproximadamente 151.053 (Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia, 2018), por lo que la muestra se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{k^2 * N * p * q}{k^2 * p * q + N * E^2}$$

Donde: n= número de individuos de la muestra, N= Población; p= 95 %, k = 1.96, (múltiplo de error estándar para un nivel de confianza del 95 %), E= 5% (porcentaje de error). Por lo tanto, la muestra es de 150 encuestados.

La confiabilidad del instrumento se mediante una prueba piloto utilizando el estadítico Alfa ce Cronbach dando como resultado 0,885. El valor de Alfa de Cronbach

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

oscila entre cero (0) y uno (1), interpretándose que mientras más se aproxime a uno (1) es mayor el grado de confiabilidad.

RESULTADOS

Caracterización de la población

En primer lugar, se presenta las características sociodemográficas de la población observada. Respecto al género se encontró que el 51,3% son mujeres mientras el 48,7% son hombres; los mayores rangos de edad están entre más de 20 años y 50 años donde se concentra el 91,3% de la población y más de 50 años tiene un porcentaje de 8%; el 91,3% de la población objeto de estudio tiene 5 años o menos de permanencia en Colombia; el 72,7% de los encuestados manifiestan tener menos de 3 años trabajando mientras que el 15% tiene entre 3 y 5 años (Ver tabla 1). Respecto del nivel educativo de la población observada se encontró el 62,7% tiene estudios superiores universitarios, el 22,7% hasta bachillerato y el

14,7% solo primaria. Se destaca en este hallazgo el gran porcentaje de población que está trabajando y tiene estudios universitarios. El Banco Mundial (2018), considera que estos mismos niveles educativos en el interior del país pueden ser superiores en 1,3 años, ya que las poblaciones más vulnerables se encuentran en zonas de frontera, debido a diversas circunstancias, pero especialmente a los costos de traslado y la legalización de documentos.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

Respecto del tipo de contrato con que cuentan los trabajadores se encontró que el 42% tienen contrato formal y el 58% lo hace de manera informal, es decir mediante acuerdo verbal entre el trabajador y el patrono, lo cual significa que los trabajadores no tienen seguridad social y no cotiza al sistema pensiones.

¿A la pregunta “Debido a la pandemia Covic-19, usted regresará a su país?”, los encuestados señalaron que regresarían a su país 40.2%, permanecerían en Colombia 59.8% (Ver tabla 1).

Tabla 1. Características de la población de migrantes

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujer	77	51,3
	Hombre	73	48,7
	Total	150	100
Edad	Menos de 20 años	1	0,7
	Entre 20 y 30 años	34	22,7
	Entre 30 y 40 años	38	45,3
	Entre 40 y 50 años	35	23,3
	Más de 50 años	12	8,0
	Total	150	100
Años viviendo en Colombia	1 año o menos	20	13,3
	Entre 1 y 3 Años	80	53,3
	Entre 3 y 5 años	37	24,7
	Entre 5 y 7 años	4	2,7
	Más de 7 años	9	6,0
	Total	150	100
Años trabajando en Colombia	1 año o menos	40	26,7
	Entre 1 y 3 Años	69	46,0
	Entre 3 y 5 años	23	15,3
	Entre 5 y 7 años	9	6,0
	Más de 7 años	9	6,0
	Total	150	100,0

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Tiene Contrato de Trabajo	Si	63	42,0
	No	87	58.0
	Total	150	100
Nivel Educativo	Primaria	22	14,7
	Media o Bachillerato	34	22,7
	Superior o Universitaria	94	62,7
	Total	150	100,0
¿A la pregunta "Debido a la pandemia Covic-19, usted regresará a su país?	Volver a mi país	61	40.7
	Permanecer en Colombia	89	59.3

Fuente: Elaboración Propia

El trabajo como medio de integración social

En segundo lugar, se presentan algunos indicadores que dan cuenta del trabajo como medio de integración social en Colombia, que permite al individuo hacer parte de un grupo, comunidad, empresa o Estado y crea los vínculos necesarios para actúe como un ser social, ligado a conceptos de evolución, bienestar, desarrollo y progreso (Niesbet, 1975).

El trabajo como sustento individual y familiar. De acuerdo a la información presentada en la tabla 2, los individuos objeto de estudio consideran el trabajo que poseen les permite dar sustento económico individual y a su familia, en las siguientes proporciones: Completamente y Casi completamente en 72.6%, medianamente 8.7% y Poco y Muy poco 19%.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

Tabla 2. El trabajo como sustento individual y familiar

Frecuencia		Porcentaje
Muy poco	8	5,3
Poco	20	13,3
Medianamente	13	8,7
	71	47,3
Casi completamente		
Completamente	38	25,3
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

El trabajo como reconocimiento y estatus social. En la tabla 3 se presenta la información respecto de cómo perciben los inmigrantes el trabajo como reconocimiento y estatus social, de lo cual se destaca el 70.7% cree que el trabajo le provee muy poco reconocimiento, mientras que solo el 5.3% considera que el empleo que provee completo reconocimiento en la sociedad.

Tabla 3. El trabajo como reconocimiento y estatus social

Frecuencia		Porcentaje
Muy poco	106	70,7
Poco	24	16,0
Medianamente	12	8,0
Casi completamente	8	5,3
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Satisfacción Laboral. Se refiere a una expresión ex-post sobre la preferencia que tiene el individuo sobre su empleo actual con respecto del “ideal” que debiera tener. Eso significa la una comparación de las características principales de un empleo que el individuo desea tener y que considera un buen empleo y el que actualmente desempeña,

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

en suma, constituye un juicio que compara su situación laboral actual con la ideal, por sus capacidades, experiencia, cualificación y salario percibido (Burón, 2010).

Tabla 4. Satisfacción Laboral

Frecuencia		Porcentaje
Muy satisfecho	23	15,3
Satisfecho	50	33,3
Medianamente satisfecho	45	30,0
	20	13,3
poco satisfecho		
Insatisfecho	12	8,0
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se muestra la información satisfacción laboral del inmigrante venezolano en la que se puede destacar el 46.6% se encuentra Muy satisfecho o Satisfecho mientras que la restante población se encuentra Medianamente satisfecha, Poco Satisfecha o Insatisfecha.

COMPETENCIAS INDIVIDUALES

En tercer lugar, se presentan los resultados relacionados con las características individuales de los trabajadores migrantes, los cuales se refieren a la capacidad de adaptación, disposición, aprendizaje, pertenencia a redes de apoyo social, disponibilidad de movilidad geográfica, capacidad de relacionarse con la población receptora, inmediatez, conocimiento sistema, formación y experiencia laboral en función de su cultura de origen, entre otros (Fernandez, 2008).

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

Adaptación al Trabajo y a la nueva sociedad. La adaptación se refiere a funcionamiento y conducta del individuo frente a la sociedad y a su trabajo, con respecto de la cultura, liderazgo, perseverancia y toma de decisiones asertiva en la nueva realidad, con el propósito de actuar conforme a los valores y costumbres del país receptor y tener éxito en su integración (Rodriguez, Avila, Gonzalez, & Heredia, 2008).

Tabla 5. Adaptación del inmigrante al trabajo y a la nueva sociedad

Frecuencia	Porcentaje	
Casi completamente Adaptado	93	62,0
Moderadamente adaptado	29	19,3
Poco Adaptado 24 16,0 Nada adaptado	4 2,7	
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los individuos objeto de estudio manifiestan estar Casi completamente adaptados a las realidades laborales y sociales colombianas en un 62%, mientras que el 18.7% se encuentra Poco o Nada adaptado. Se destaca que ninguno de los inmigrantes encuestados manifiesta estar Completamete adaptados con su trabajo y con la sociedad (Ver tabla 5) **Disponibilidad para ubicarse en otra región geográfica.** La disponibilidad de reubicación permitiría la efectividad de las políticas gubernamentales de insertar social y laboralmente al inmigrante ya que se enfocar en zonas donde hay necesidad de mano de obra y donde las empresas los puedan contratar laboralmente. Naturalmente la reubicación geográfica, pueden ocurrir cambios en el tamaño, la composición y la estructura del sistema de relaciones personales de los inmigrantes frente a su tejido social y familiar (Maya, 2009). Tabla 6. Disponibilidad para ubicarse en otra región geográfica

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

	Frecuencia	Porcentaje
Muy dispuesto	41	27,3
Dispuesto	54	36,0
Moderadamente dispuesto	29	19,3
Poco dispuesto	17	11,3
Nada dispuesto	9	6,0
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

La información encontrada da señala que el 63.3% estaría Muy dispuesto o Dispuesto a reubicarse geográficamente si hubiere mejores condiciones laborales, el 19.3% tiene dudas de tomar esa decisión mientras que el 17.3% está Poco dispuesto o Nada dispuesto a irse para otra región (ver tabla 6).

Capacidad de Relacionarse con los ciudadanos locales. La capacidad de relacionarse con nuevas personas en un proceso complejo ya existe una carga emotiva relacionada con la búsqueda del equilibrio entre la asimilación de lo nuevo y el duelo del cambio, la separación familiar, la pérdida de amigos, el cambio de calidad de vida, el bajo nivel económico y social, la resistencia al cambio, el temor del fracaso, la ilegalidad, la nostalgia y el desarraigo (Ferrer, Palacio, Hoyos, & Madariaga, 2014).

Tabla 7. Capacidad de Relacionarse con los ciudadanos locales

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfactoriamente	99	66,0
Moderadamente	51	34,0
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con los entrevistados el 66% se relaciona satisfactoriamente mientas el restante 34% considera que lo hace de manera moderada (ver tabla 7)

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

Urgencia al momento de conseguir trabajo. Para el inmigrante el empleo es un objetivo fundamental, a costa de otros aspectos como el desarrollo personal o profesional, por tanto tiene un carácter de inmediatez o urgencia, lo cual puede dificultar su satisfacción laboral y salarial a largo plazo (Fernández, 2008).

Tabla 8. Urgencia al momento de conseguir trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mucha urgencia	123	82,0
Poca urgencia	27	18,0
Total	150	100,0

Fuente Elaboración Propia

Según la información suministrada por los inmigrantes venezolanos el 82% de ellos tenia Mucha urgencia de conseguir un trabajo en Colombia, mientas que el 18% tenía poca urgencia (ver tabla 8)

Medio Para conseguir Empleo. Según los inmigrantes su medio más frecuente para conseguir empleo el Colombia es por medio de un amigo o un familiar (88%), a través de un anuncio (6%), bolsas de empleo (4.7%) y por último Servicio Público de empleo (1.3%) (Ver tabla 9).

Tabla 9. Medio Para conseguir Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Un familiar	35	23.3%
Un amigo	97	64.7%
Bolsa de Empleo	7	4.7%
Servicio Publico Empleo	2	1.3%
Un anuncio	9	6.0%
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

El trabajo está acorde con las capacidades laborales. Uno de los problemas más frecuentes, de las migraciones en los países receptores, que da cuenta la literatura es que la mano de obra del inmigrante puede tener exclusiones en determinadas ocupaciones y alta concentración en algunas labores con menor cualificación, lo cual puede crear inestabilidad y precarización del trabajo y en casos más endémicos causar discriminación y xenofobia (Ortega, 2005; Muñoz & Antón, 2010).

Debido a que el inmigrante generalmente tiene inmediatez o urgencia en la consecución de un empleo, como se explicó anteriormente, es posible que se acepten condiciones de trabajo por debajo de los estándares establecidos, por debajo de su cualificación y capacidad académica y laboral, con el objetivo de asegurar una plaza en el mercado laboral (Lui, Zhang, & Chong, 2004; Parasnis, 2006), lo cual necesariamente en el mediano plazo puede traer consecuencias de insatisfacción e inestabilidad.

Tabla 10. El trabajo está acorde con las capacidades laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente	95	63,3
Casi no se adaptan	39	26,0
No se adaptan	16	10,7
Total 150		100,0

Fuente: Elaboración Propia

Adaptación a la cultura colombiana. Según se muestra en la tabla, los inmigrantes venezolanos se han adaptado completamente en un 63.3%, el 26% considera que casi no se adapta y un 10.7% de los individuos encuestados considera que no se adapta a la cultura y costumbres colombianas.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

Tabla 11. Adaptación a la Cultura y Puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
No se adapta	16	10,7
Casi no se adapta	39	26,0
	95	63,3
Se adapta Completamente		
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

En la tercera pare se detalla las características las condiciones institucionales del país receptor, en este caso Colombia, el cual en tiene la potestad de adecuar las políticas migratorias intentando eliminar las irregularidades laborales que dan origen a la informalidad, precariedad laboral o subcontratación del inmigrante (Laparra & Martínez, 2003).

En Colombia encuentra medios para calificarse y capacitarse. De acuerdo a la información recabada de los sujetos de estudio el 38% consideran que Siempre o Casi siempre encuentran medios en Colombia para cualificares o capacitarse, el 36.7% cree que algunas veces, mientas que 25.3% manifiesta que Nunca o Casi nunca lo pueden hacer (Ver tabla 12).

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Tabla 12. En Colombia encuentra medios para calificarse y capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	12,7
Casi siempre	38	25,3
Algunas veces	55	36,7
Casi nunca	17	11,3
Nunca	21	14,0
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En este ítem se destaca que apenas el 25.3% de los individuos objeto de estudio manifiestan que su empleo está completamente acorde con sus capacidades, mientras otro 25.3% cree que no está acorde y el 49.3% cree que su empleo es moderadamente ajustado a sus capacidades (ver tabla 10).

Accesos a la Educación para el migrante y sus familias. De acuerdo a la percepción de los individuos encuestados, el 29.3% consideran que no tienen acceso a la educación en Colombia para el inmigrante y sus familias mientras que el 70.7% cree que si tienen las oportunidades de acceder a la educación (ver tabla 13)

Tabla 13. Accesos a la Educación para el migrante y sus familias

	Frecuencia	Porcentaje
No	44	29,3
Si	106	70,7
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Pese que el Estado colombiano ha realizado esfuerzos con el propósito de garantizar la igualdad de derechos para todos los habitantes de su territorio, lo cual ha

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

sido aplaudido por la comunidad internacional, algunos migrantes aún creen no tener la posibilidad de acceder al sistema educativo, posiblemente por las dificultades de la pandemia, por desconocimiento o porque no ha realizado los debidos procedimientos para lograrlo.

Facilidad para convalidación de títulos. Respeto a del proceso de convalidación de títulos en Colombia, los inmigrantes consideran que es Muy fácil o Fácil 26.6%, medianamente fácil 38% y Difícil o muy Difícil 35.4% (ver tabla 14).

Tabla 14. Facilidad para convalidación de títulos

Frecuencia	Porcentaje	
Muy Fácil	5	3,3
Fácil	35	23,3
Medianamente fácil	57	38,0
	25	16,7
Difícil		
Muy Difícil	28	18,7
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Un estudio realizado por Organización Internacional para las Migraciones (ONU Migración, 2019), considera que la dificultad para la convalidación de títulos venezolanos de debe a la gran dificultad o casi imposibilidad de apostillar los títulos en Venezuela y como consecuencia los inmigrantes venezolanos compiten con los locales por aquellos empleos no calificados o de la economía informal, especialmente en la población más joven.

Posibilidad de naturalización. La naturalización o nacionalidad por adopción es la concesión que Estado colombiano realiza para otorgar a los extranjeros la nacionalidad

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

colombiana por adopción a través de Carta de Naturaleza o de Resolución de Inscripción. Las normas que regulan este proceso es la Constitución Política en su artículo 96 y el Decreto 1067 de 2015

Tabla 15. Posibilidad de Naturalización

	Frecuencia	Porcentaje
No	79	52,7
Sí	71	47,3
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos suministrados por los inmigrantes el 47.3% de ellos tiene la posibilidad de ser naturalizado en Colombia, mientras que el 52.7% cree que no tiene esa opción (ver tabla 15).

Facilidad para obtener permiso de trabajo. En la tabla 16 se muestra la información relacionada con percepción que tienen los inmigrantes de conseguir trabajo en Colombia. El 41.4% cree que es Muy fácil o Fácil, el 26% que considera el proceso con una dificultad media, mientras que el 32% consideran que es Difícil o Muy difícil.

Tabla 16. Facilidad para obtener permiso de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Fácil	13	8,7
Fácil	49	32,7
Dificultad media	39	26,0
Difícil	17	11,3
Muy difícil	32	21,3
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración Propia

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

El migrante tiene las mismas oportunidades de empleo que los colombianos. La percepción que tienen los venezolanos en Colombia es que tienen Diferente posibilidad o Muy diferente posibilidad para oportunidad de encontrar empleo respecto de los colombianos, mientras que el 35% considera que tienen Igual o Casi igual de oportunidades (Ver tabla 17)

Tabla 17. El migrante tiene las mismas oportunidades de empleo que los colombianos

	Frecuencia	Porcentaje
Igual	21	14,0
Casi igual	32	21,3
Mediana	31	20,7
Diferente	25	16,7
Muy diferente	41	27,3
Total	150	100,0

Figura 2. Elaboración propia

Discriminación o Estigmatización. Respecto de la discriminación o estigmatización de los venezolanos en Colombia se puede afirmar que el 50% has sido Algunas veces objeto de ellas, mientas que 20% considera que Siempre o Casi siempre se siente discriminado o estigmatizado (ver tabla 18)

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Tabla 18. Discriminación o Estigmatización

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	12,7
Casi Siempre	12	8,0
Algunas Veces	75	50,0
Casi Nunca	31	20,7
Nunca	13	8,7
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto de las condiciones institucionales colombianas, que es el segundo factor clave en la incorporación laboral del migrante, se puede destacar los aspectos más importantes: el sistema legal comenzando con la constitución nacional, leyes decretos y resoluciones procuran tener los mecanismos necesarios para hacer que todos los habitantes colombianos independientemente de su nacionalidad, credo o raza, puedan desempeñarse como individuos autónomos y tener acceso a los servicios salud, educación y trabajo.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

CONCLUSIONES

Se calcula que, en Colombia a inicios de 2020, antes de comenzar la pandemia Covid19, residían alrededor de dos millones de venezolanos. Hasta ese momento el gobierno colombiano había hecho ingentes esfuerzos, para que los migrantes tuvieran una incorporación ordenada y digna, e incluso ayudaran al desarrollo económico y social del país. Pero debido al confinamiento vivido durante el 2020 y 2021, se tuvieron que cerrar muchas empresas, se perdieron empleos y surgieron diversos problemas de orden económico y social, a los que el gobierno tuvo que dar prioridad.

Al mismo tiempo, algunos venezolanos comenzaron a retornar a su país de manera voluntaria, debido la pérdida de su trabajo y las restricciones de movilidad, de tal forma que se estima a junio de 2020 se redujo el número de migrantes en un 14.1% hasta llegar a 1.7 millones (Migración Colombia, 2020). Pero posteriormente, con la reactivación de los aparatos productivos del país, el flujo migratorio se incrementa en un 35.9% hasta llegar a junio de 2021 a 2.4 millones de venezolanos residiendo en Colombia (Observatorio del PMV y UNFPA, 2021)

El desequilibro económico y social producido por la pandemia y los flujos migratorios, han generado la pérdida del status quo de la población local, y comienza a percibirse inconformidad, menosprecio, hostigamiento, discriminación y hasta xenofobia, hacia los migrantes al considerar que están disputando las fuentes de trabajo y aumentando la inseguridad.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Desde la perspectiva teórica, el trabajo es el principal medio para que un individuo se incorpore a la sociedad, y en el caso de los migrantes, no solo resuelve la urgencia económica y familiar, sino que facilita que el individuo construya su tejido social y se incorpore exitosamente a la población. Para facilitar la incorporación del migrante se requiere fundamentalmente dos condiciones: a) las competencias individuales del migrante y b) las condiciones institucionales del país receptor.

En ese sentido los hallazgos de la investigación señalan que los trabajadores migrantes consideran que su el empleo que han obtenido en Colombia resuelve sus principales problemas individuales y familiares y constituye una vía para sentirse parte de un tejido social. Además, se pudo establecer que los individuos observados tienen una buena capacidad de adaptación al trabajo y a la nueva sociedad; la mayoría tiene disponibilidad para reubicarse geográficamente su fuera necesario; consideran que tiene una buena capacidad de relacionamiento en el trabajo y con los ciudadanos locales y que el trabajo está acorde son sus capacidades laborales. Igualmente se encontró que la mayoría de ellos tenía urgencia al momento de buscar empleo y que el medio más efectivo para conseguirlo fue a través de su red de familias y amigos.

Con respecto a las condiciones institucionales de Colombia para decepcionar al migrante, los individuos observados consideran que en éste país encuentra condiciones para cualificarse y capacitarse; tienen acceso a la educación para sí mismo y su familia; consideran que existen dificultad para convalidar títulos. Aproximadamente la mitad de ellos creen que tienen probabilidad de naturalización y tienen facilidad para encontrar

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE
Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre
ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080
ARTÍCULO

empleo. Además, se observó que la mitad de la población considera que tienen las mismas facilidades y oportunidades que los ciudadanos locales; y finalmente, cerca de la tercera parte de la población observada considera que en Colombia ha sentido alguna vez discriminación y estigmatización.

En suma, los migrantes consideran que poseen la mayoría de las competencias y que Colombia les ofrece la posibilidad de incorporarse al mercado laboral, incluso a pesar de los problemas que ha generado la pandemia del Covid-19.

REFERENCIAS

Abowd, J., & Freeman, R. (1991). *Immigration, Trade and the Labour Market. .* Londres: John M. Abowd & Richard B. Freeman , Editors.

Aja, E., Carbonell, F., & Funes: J. Vila, I. (2001). *La inmigración extranjera en España: los retos educativos.* Barclona: Fundación la Caixa.

algesini, G., & Giménez, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad.* Madrid: Catarata.

Appleyard, R. (1991). *International Migration: Challenge for the Nineties,.* Ginebra:

International Organisation for Migration.

Barret, A., & Duffy, D. (2008). Are Ireland's Immigrants Integrating into Its Labor Market? *Internationational Migration Review, 43*, 90-111.

Barry, B., & Waver, O. W. (1998). *A new framework for Analusis.* London: Lynne Rienner Publishers.

Batalova, J., & Fix. (2008). *UNEVEN PROGRESS. The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States.* Washington: Migration Policy Institute.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Batalova, J., & Fix, M. (2008). *Uneven progress. The Employment Pathways of Skilled Inmigrantes in the United States.* Washington D.C: Migration Policy Institute.

Bereiter, C., & Engelmans, S. (1966). *Teaching Disadvantage Children in the Pre-School.*

Nueva York: Prentice Hall.

Berger, S., & Piore, M. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral.* Madrid:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Bermúdez, R. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino.

Sociedad y Economía, 19, 138-150.

Bernstein, B. (1989). *Clase, código y control.* Madrid: Akal.

Berry, J. (1989). *Acculturation et adaptation psychologique.* París: P. Dasen (Eds.),.

Blackburn, R. (1988). *The Overthrow of Colonial Slavery 1776-1848.* Londres y Nueva York: Verso Editores.

Blanch, J. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social.* Barcelona: PPU. Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales.* Barcelon: EDIUOC.

Blanco, D. (2004). *La construcción social del inmigrante por la legislación de extranjería, en: Varios Autores, Voces escondidas: Realidad socioeconómica y laboral de la población inmigrante en Castilla y León.* Valladolid: Germania. .

Borges, L. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 13*(2), 211-221.

Bratsberg, B., & Ragan, J. (2002). The Impact of Host-Country Schooling on Earnings. A Study of Male Immigrants in the United States. *Journal of Human Resources, 37*, 63105.

Burón, C. (2010). Satisfacción laboral en los asalariados inmigrates. *Revista de Economía Aplicada, XVII*(54), 33-56.

Buzan, B. (1991). *national Security and the Nature of the State. En: People, State and Fear.* Colorado: Lynne-Rienner Publishers.

Carrasco, C. (1998). Economìa sumergida y trabajador inmigrante. *Revista Migraciones, 4*, 9-33.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE

Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre

ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080

ARTÍCULO

Carrera, S. (2006). Programas de integración para inmigrantes: Una perspectiva comparada en la Unión Europea. *Migraciones,, 20*, 37-73.

Carvajal, J. (2015). *Derecho, seguridad y globalizacion.* Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Castel, R. (1991). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.* Barcelona: Paidós.

Castles, S., Cubas, M., Kim, C., & Ozkul, D. (1973). *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe.* Londres: Oxford University Press.

CEPAL. (2021). *Los efectos del COVID 19: una oportunidad para reafirmar la centralidad de los derechos humanos de las personas migrantes en el desarrollo sostenible.*

CEPAL.

Cohen, R. (1987). *The new helots : migrants in the international division of labour.* Aldershot: Gower.

Colombia Migración. (11 de 03 de 20210). *¿En qué consiste el PEP – E?* Obtenido de https://www.elvenezolanocolombia.com/2020/03/conoce-en-que-consiste-el-pep-eque-sacaran-para-la-poblacion-estudiantil-venezolana-en-colombia/

Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia. (2018). *Documento compes 3950. estrategia para la atención de la migración desde venezuela.* Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

Departamento Nacional de Estadisticas - DANE. (20 de 02 de 2021). *Mercado laboral por departamentos*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION. (2009). *Documento Compes 3603,*

Politica Integral Migratoria. Bogota: Departamento Nacional de Planeación.

DNP. (2021). *CONPES aprueba plan de reactivación y repotenciación respaldando plan de inversiones por más de $135 billones.* Bogotá: DNP.

Escarbajal, A. (2010). Educación Inclusiva en Intercultural. *International Journal of Developmental and Educational Psychology,, 3*(1), 411-418.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

FEDESARROLLO. (2018). *Elementos para una polítca pública frente a la crisis de Venezuela.* Bogotá: Fedesarrollo.

Fernandez, P. (2008). La Inserción laboral del Inmigrante. Servicio de Empleo del Movimiento por la Paz. *Papeles del Este, 17*, 84-89.

Fernández, P. (2008). La insersión laboral del Inmigrante, Servicio de Empleo del Movimiento por la Paz. *Papelez del Este, 17*, 84-89.

Fernández–Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo:

enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica, 69*(273), 115-150.

Ferrer, A., & Riddel, W. (2003). Education,Credentials and Immigrant Earnings. *Canadian Journal of Economics, 41*, 186-216.

Ferrer, R., Palacio, J., Hoyos, O., & Madariaga, C. (2014). Proceso de aculturación y adaptación del inmigrate: caracteristicas individuales y redes sociales. *Psicologìa desde el Caribe, 31*(3), 557-576.

Fiori, N., & Koolhaas, M. (2012). Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Poblacilòn, 11*, 33-89.

Friedberg, M. (2000). You can't take it you? Inmigrante assiilation an the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics, 18*, 221-251.

García, J. (2006). Migraciones, inserción laboral e integración social. *Revista de Economía Mundial, 14*, 231-249.

Green, D. (1999). Immigrant Occupational Attainment: Assimilation and Mobility over Time. *Journal of Labor Economics, 17*, 49-79.

Grupo Banco Muncial. (2018). *Migración desde Venezuela a Colomba.* Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Guerra, P. (2011). *Sociologia del Trabajo.* Montevideo: Kolping.

Hammar, T. (1990). *emocracy and the Nation-State: Aliens, Denizens and Citizens in a World of International Migration.* Aldershot: Avebury.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE

Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre

ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080

ARTÍCULO

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación.*

México: McGraw-Hill interamericana.

Izquierdo, A. (2008). *El Modelo de Inmigracin y los Riesgos de Exclusión.* Madrid:

Fundación Foessa.

Laparra, M., & Martínez, A. (2003). *Integración y políticas de integración", en Laparra, M. (comp.): Extranjeros en el purgatorio.* Barcelona: Bellaterra.

Lui, P., Zhang, J., & Chong, S. (2004). Occupational segregation and wage differentials between natives and immigrants: evidence from Hong Kong. *Journal of Development Economics, 73*, 395-413.

Malgesini, G. (1998). *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial, Icaria/Fundación Hogar del Empleado.* Barcelona: Fundacion para el desarrollo de los pueblos de Andalucia.

Mármora, L. (2010). Modelos de gobernabilidad migratoria. La perspectiva política en América del Sur. *Remhu,, 18*(35), 71-92.

Martiniello, M. (1995). *Culturas, estados, ciudadanos. Una Aproximación al multiculturalismo en Europa.* Madrid: Alianza Editorial.

Maya, I. (2009). Mallas de paisanaje: el entramado de relaciones de los inmigrantes. *Revista hispana para el análisis de redes sociales, 17*(13), 273-307.

Migración Colombia. (2020). *Cierre de frontera con venezuela una de las nuevas medidas para contener el Coronavirus.* Bogotá: Migración Colombia.

Migración Colombia. (19 de 02 de 2021). *Adquisición d la nacionalidad colombiana por adopcion*. Obtenido de Migración Colombia:

https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/nacionalidad/adquisicion

Migración Colombia. (20 de 02 de 2021). *Todo lo que tiene que saber sobre el PEP y el PEP-RAMV*. Obtenido de https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/pep/preguntas-frecuentespep?highlight=WyJ2aXNhIiwiZGUiLCJ0cmFiYWpvIiwidmlzYSBkZSIsInZpc2Eg ZGUgdHJhYmFqbyIsImRlIHRyYWJham8iXQ==

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Resolución 010687 de 09 octubre de 2019.* Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Ministerio de Relaciones Exteriores. (19 de 02 de 2021). *Abcé del Estatuto Temporal de Protecciión para migrantes venezolanos*. Obtenido de https://imgcdn.larepublica.co/cms/2021/02/08185401/ABC-ESTATUTO-1.pdf

Muñoz, R., & Antón, J. (2010). From Sending to Host Societies: Immigration in Greece, Ireland and Spain in the 21st Century. Industrial. *Relations Journal, 41*, 563-583.

Niesbet, R. (1975). *Introducción al la Sociologi. El vinculo Social.* Barcelona: Editorial Vicens Universidad.

Observatorio del PMV y UNFPA. (2021). *¿Cuál era la brecha de género de migrantes en el mercado laboral antes de la pandemia?* Bogotá: Observatorio del PMV & UNFPA.

OIT. (2021). *Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe.* OITAmericas.

ONU Migración. (2019). *Impacto de la Inmigraciòn venezonana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequita y Piura.* Lima: ONU Migraciòn, Ministerio del Trabajo y Promoción del Perú.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *International Labour Migration. A Rights-Based Approach.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Ortega, A. (2005). *La situación laboral de los inmigrantes en España: Un análisis descriptivo.* Alcalá: Fundación BBVA.

Ovejero, A. (2004). *Globalización, sociedad y escuela.* Valladolid: Publicaciones de la Universidad de Valladolid.

Ovejero, A. (2005). *Qué es realmente la globalización y cuáles son sus consecuencias, Lección de Apertura de Curso.* Valladolid: Publicaciones Universidad de Valladolid. Pagés, C. (2005). *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina. Serie Desarrollo Para Todos.* Edición conjunta Banco Interamericano de Desarrollo – Alfaomega.

Papademetriou, D., & Martin, P. (1991). *The Unsettled Relationship. Labor Migration and Economic Development.* Westport: Greenwood Press.

Parasnis, J. (2006). Segregation in the Australian Labour Market. *Australian Economic Papers, 45*, 318-332.

Pellegrino, A. (2001). Trends in Latin American Migration: Brain drain or Brain Exchange? *International Migration, 39*(5), 11-132.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

TRASCENDERE

Número 1. Vol. 3 (2022), pp. 317 - 352 / enero - diciembre

ISSN: en línea: 2959-5746
Depósito legal: Ta2023000080

ARTÍCULO

Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Revista Gaceta Laboral, 14*(1), 81 – 101.

Raz, J. (1994). Multiculturalism, a liberal perspective. *Dissent, 41*, 67-79.

Retortillo, A., Ovejero, A., Cruz, F., Lucas, S., & Arias, B. (2006). Inmigración y modelos de integración: entre la asimilación y el multiculturalismo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo, 7*(1), 123-139.

Reyneri, E. (2006). De la economía sumergida a la devaluación profesional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 116*, 213-237.

Rodriguez, C., Avila, A., Gonzalez, M., & Heredia, Y. (2008). Perfil psicosocial y uso de las tecnologías de la información y la comunicación de alumnos con promedios. *Revista Electronia de investigación educativa, 18*(2), 1-18.

Sam, L., & Berry, J. (2006). *Cambridge handbook of acculturation psychology.* Cambridge:

Cambridge Universito Press.

Sartori, G. (2001). *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros.* Madrid: Taurus.

Selten, J., Cantor-Graae, E., & Kahn, R. (2007). Migration and Schizophrenia. *Current Option in Psychiatry, 20*, 111-115.

Taylor, C. (1992). *The politic of recognition. Prencenton.* Princenton : Princenton University. Press.

Trucchi, G. (12 de 02 de 2013). *La crisis desde Italia. En: ALBA SUD investigación y comunicación*. Obtenido de Alba Sud: http://www.albasud.org/blog/es/386/la-crisisdesde-italia

UNICEF. (2019). *Plan regional de respuesta para refugiados y migrantes.* Bogotá: WWW.R4V.INFO.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385

Unidad del Servicio de Empleo. (2020). *Entre agosto y noviembre, 4.977 personas encontraron trabajo a través del SPE.* Cúcuta: Unidad del Servicio de Empleo. Obtenido de https://www.serviciodeempleo.gov.co/prensa/noticias/2018/mas-de-4- 900-personas-han-encontrado-trabajo-forma Consultado febrero 2021

Vidal, M. (2010). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 116*, 105-134.

Waever, O. (1993). *Identity, Migration and the New Security Agenda in Europe.* New York: St. Martin's Press.

Weiss, Y., Sauer, R., & Gotlibovsky, M. (2003). Inmigratin, search and loss of skill. *Journal of Labor Economics, 31*(3), 557-591.

https://doi.org/10.56219/trascendere.vi.1385