



# **INCLUSIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN MIGRANTE PROVENIENTE DE VENEZUELA EN COLOMBIA**



SISTEMATIZACIÓN DEL PILOTO  
PARA LA IDENTIFICACIÓN Y  
MITIGACIÓN DE BARRERAS DE  
ACCESO AL MERCADO LABORAL DEL  
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, 2019



## **Autores:**

### **Banco Interamericano de Desarrollo**

Beatriz Juliana Sánchez Calderón

### **Organización Internacional del Trabajo**

Luis Alberto Munevar Avila

## **Colaboradores**

### **Banco Interamericano de Desarrollo**

Carolina González Velosa

Especialista División Mercados Laborales  
y Seguridad Social

Alison Elias González

Especialista Sectorial de la Unidad de Migración

María Fernanda Gómez Gerena

Consultora División Mercados Laborales y Seguridad Social

### **Organización Internacional del Trabajo**

Donna Catalina Cabrera Serrano

Coordinadora

Alejandra María Cárdenas Olarte

Consultora en Asuntos Migratorios y Empleo

### **Unidad del Servicio Público de Empleo**

Angi Viviana Velásquez

Directora General

Carlos Alberto Garzón

Subdirector de Promoción

Pablo Ordóñez

Secretario General

Luisa Fernanda Tanco Cruz

Profesional Especializada

Leydy Johanna Duarte Castro

Consultora de la Subdirección de Promoción



Organización  
Internacional  
del Trabajo



## **Realizadores del piloto**

Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de la  
República

Ministerio del Trabajo

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de  
Empleo - Unidad del SPE

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia

Los autores agradecen al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Gobierno de España su apoyo para el financiamiento de este estudio.

## **Cooperantes aliados en la realización del piloto**

Agencia de Cooperación Alemana - GIZ

Agencia de la ONU para los Refugiados - ACNUR

Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD

Organización Internacional del Trabajo - OIT

Organización Internacional para las Migraciones - OIM

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD

Diseño y diagramación: Procesos Digitales .S.A.S

©2020

ISBN: 9789220331248

Público Objetivo: General

Disponibilidad: Disponible

Publicado: Octubre del 2020

Número de edición: 1

Tamaño: 1,65 Mb

Soporte: Digital

Formato: Pdf

Idioma: Español



**En memoria de nuestro colega y mentor,  
Julio Gamero Requena (1957-2020),  
especialista en Empleo de la Oficina de  
la Organización Internacional del Trabajo  
para los Países Andinos, quien dedicó su vida  
a trabajar por mejorar las condiciones laborales  
de las poblaciones más vulnerables.**

**Todo nuestro compromiso con su legado.**



# PRESENTACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo del sistema de Naciones Unidas (ONU) que fomenta oportunidades para que mujeres y hombres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, promoviendo que los trabajadores no sean discriminados por su nacionalidad y puedan acceder a mejores oportunidades laborales sin perjuicio de su estatus migratorio. La OIT es la única agencia del sistema de Naciones Unidas que posee una estructura tripartita, es decir, está integrada por el Gobierno nacional (representado por el Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas), las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores. Actualmente, la Oficina Andina en Colombia de la OIT presta asistencia técnica a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE) y a las bolsas y agencias de empleo autorizadas que conforman su Red de Prestadores, a través de diferentes iniciativas, entre ellas el proyecto *Gobernabilidad de las migraciones mejorada en Colombia para promover empleos y trabajo decente*.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) tiene el objetivo de mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe, por medio de la provisión de préstamos, donaciones, asistencia técnica e investigación. Sus temas prioritarios incluyen tres retos de desarrollo: (i) inclusión social e igualdad; (ii) productividad e innovación; e (iii) integración económica. El BID es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo de América Latina y el Caribe, cuenta con 48 países miembros y sus clientes incluyen Gobiernos centrales, municipios y organizaciones no gubernamentales.

Desde la División de Mercados Laborales y Seguridad Social se ha brindado apoyo técnico y financiero para aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante, mediante el fortalecimiento tanto de las políticas de empleo como del sistema de formación para el trabajo en Colombia. Por su parte, la Unidad de Migración apoya a los países a fomentar una migración eficiente, ordenada e incluyente para el desarrollo y así ayudar a los migrantes y a sus comunidades receptoras a acceder a servicios básicos y sociales y brindarles oportunidades económicas. El BID junto con el Gobierno de España, a través de su Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (Mineco), tienen el interés de contribuir a la mejora de las capacidades institucionales de las entidades del sector trabajo y la modernización tecnológica del SPE en Colombia.

La Unidad del SPE, como articuladora de la Red de Prestadores, define los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fija las reglas para la prestación de estos servicios, con miras a contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable, como es el caso de la población migrante proveniente de Venezuela, cuya atención se encuentra en un marco jurídico definido en Colombia.

En este marco, la OIT, el BID y el Mineco apoyan al Ministerio del Trabajo y a la Unidad del SPE en la implementación de las acciones de inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela, para lo cual llevaron a cabo durante 2019 la sistematización y documentación de una iniciativa piloto centrada en la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral que enfrenta esta población, en las ciudades de Arauca, Bogotá, Barranquilla, Cali, Cartagena, Cúcuta, Medellín, Pasto, Riohacha y Santa Marta.

El piloto fue concebido como un ejercicio exploratorio para identificar las barreras de acceso al mercado laboral colombiano que enfrentan los migrantes provenientes de Venezuela, bajo la perspectiva y experiencia de las agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE en dichos territorios. En este sentido, el objetivo general del piloto fue mejorar la gestión en la vinculación laboral de esta población, por medio de la identificación y mitigación de sus barreras de acceso al mercado laboral. Los resultados de este estudio piloto fueron utilizados por la Unidad del SPE

para identificar los ajustes básicos y especializados a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo (SPE) que deben surtirse para atender de manera diferencial e integral a esta población y, de esta manera, fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación que las agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE brindan a los migrantes venezolanos y colombianos retornados de dicho país.

El presente documento da cuenta de lo ocurrido durante la realización del piloto, entre abril y diciembre de 2019. Para el momento de esta publicación, segundo semestre de 2020, nuevas situaciones han determinado la inclusión laboral de los migrantes en Colombia. De manera positiva, se destaca la creación e implementación de dos nuevos permisos especiales de permanencia (PEP): uno para los venezolanos que ingresaron con pasaporte al país hasta el 29 de noviembre de 2019 y otro para



**EL PILOTO FUE CONCEBIDO COMO UN EJERCICIO EXPLORATORIO PARA IDENTIFICAR LAS BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO QUE ENFRENTAN LOS MIGRANTES PROVENIENTES DE VENEZUELA, BAJO LA PERSPECTIVA Y EXPERIENCIA DE LAS AGENCIAS Y BOLSAS DE EMPLEO AUTORIZADAS POR LA UNIDAD DEL SPE.**

el fomento a la formalización a través de la suscripción de contratos laborales o por prestación de servicios, llamado permiso especial de permanencia para el fomento a la formalización (PEPFF). Como aspecto negativo se encuentra el impacto que ha tenido el mercado laboral y todos sus actores por causa del Covid-19, cuya enfermedad fue declarada pandemia en 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Puntualmente, la tasa de desempleo en Colombia alcanzó un nivel de 21,4 % en mayo de 2020, lo que representó una pérdida de 4,9 millones de ocupados con respecto al mismo periodo del 2019.

Debido a esta situación, nuevos desafíos han emergido desde el punto de vista de la demanda y la oferta laboral. Por el lado de la demanda, el sector productivo se ha deteriorado, y particularmente sectores como comercio, restaurantes y hoteles se han visto gravemente afectados, lo que ha conllevado al cierre de diversos negocios y empresas. Por el lado de la oferta, el nivel de desempleo e informalidad ha aumentado significativamente, con lo cual la población se enfrenta a la necesidad de adaptar sus competencias y cualificaciones de acuerdo con los requerimientos de un mercado laboral transformado por la pandemia. Lo anterior impacta en mayor medida a la población más vulnerable, entre estos los migrantes. Bajo este contexto surgen nuevas brechas, destacándose las relacionadas con el acceso y manejo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto para los migrantes como para empleadores. Esto ha impuesto un reto para el SPE, que ha logrado adaptar su prestación a modalidades no presenciales y virtuales, con el fin de garantizar su continuidad en este nuevo contexto.

Adicionalmente, llama a la atención el impacto y los efectos de la Sentencia C-473 del 9 octubre 2019 de la Corte Constitucional, por medio de la cual se declaran inexecutable algunos artículos relacionados con el Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) en la Ley 1753 de 2015 y en la Ley 1780 de 2016 (Corte Constitucional, 2019), debido a que se podrían presentar restricciones a las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar que han venido cumpliendo un papel fundamental en la atención al migrante, a través del registro, la orientación y la colocación.

Se espera que este documento, que describe los logros alcanzados y las lecciones aprendidas durante la realización del piloto anteriormente mencionado, sea útil para las organizaciones de cualquier índole interesadas en contribuir al mejoramiento de la inclusión laboral tanto de nacionales como migrantes en Colombia y el mundo.



# CONTENIDO

Introducción . . . . .	12
<b>PRIMERA PARTE</b>	
<b>PILOTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MITIGACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE MIGRANTES PROVENIENTES DE VENEZUELA . . . . .</b>	<b>16</b>
1. Contexto de la migración venezolana en Colombia . . . . .	16
1.1. Evolución de la llegada de ciudadanos venezolanos a Colombia . . . . .	18
1.2. Características de los venezolanos residentes en Colombia . . . . .	19
2. Diseño, implementación y resultados del piloto . . . . .	24
2.1. Fase 1. Alistamiento . . . . .	25
2.2. Fase 2. Sensibilización, capacitación y talleres con los prestadores del SPE . . . . .	27
2.3. Fase 3. Implementación de los planes de acción para la mitigación de barreras. . . . .	47
2.4. Fase 4. Seguimiento . . . . .	55
2.5. Fase 5. Sistematización . . . . .	59
3. Propuesta de ajustes a la ruta de empleabilidad del SPE para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela . . . . .	59
4. Recomendaciones de los prestadores del SPE para el fortalecimiento de la atención a la población migrante proveniente de Venezuela. . . . .	62
<b>SEGUNDA PARTE</b>	
<b>CAPÍTULOS TERRITORIALES . . . . .</b>	<b>66</b>
Bogotá D. C. . . . .	67
Cartagena, Bolívar . . . . .	74
Barranquilla, Atlántico. . . . .	81
Riohacha, La Guajira . . . . .	89
Arauca, Arauca . . . . .	95
Santa Marta, Magdalena . . . . .	103
Cali, Valle del Cauca . . . . .	110
Medellín, Antioquia . . . . .	118
Cúcuta, Norte de Santander. . . . .	126
Pasto, Nariño . . . . .	134

## TERCERA PARTE

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES . . . . . 143

Referencias . . . . .	146
Anexos . . . . .	149
Anexo 1. DOFA Migrantes - Empleadores - Prestadores SPE . . . . .	149
Anexo 2. Formato de encuesta a prestadores del SPE . . . . .	152

### LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> — Actores aliados para la realización del piloto . . . . .	26
<b>Tabla 2</b> — Barreras identificadas por tipo . . . . .	32
<b>Tabla 3</b> — Planes de acción y acciones de prestadores por ciudad . . . . .	36
<b>Tabla 4</b> — Acciones propuestas por categoría y actor del ecosistema de empleabilidad . . . . .	37
<b>Tabla 5</b> — Barreras de acceso al mercado laboral sin acciones establecidas por los prestadores del SPE para su mitigación . . . . .	40
<b>Tabla 6</b> — Apoyo logístico de cooperantes y prestadores del SPE para la implementación de la fase 2 . . . . .	46
<b>Tabla 7</b> — Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera . . . . .	51
<b>Tabla 8</b> — Proyectos presentados por prestadores del SPE para la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela . . . . .	56
<b>Tabla 9</b> — Acciones complementarias realizadas por FUPAD, para la mitigación de barreras . . . . .	58
<b>Tabla 10.</b> — Ajustes básicos y especializados a la ruta de empleabilidad del SPE . . . . .	61

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	— Estatus migratorio de ciudadanos venezolanos en Colombia . . . . .	17
<b>Figura 2</b>	— Evolución de venezolanos radicados en Colombia, 2010-2019 . . . . .	18
<b>Figura 3</b>	— Bogotá y principales departamentos receptores de migración venezolana, 2019 . . . . .	19
<b>Figura 4</b>	— Residentes venezolanos en Colombia por rango de edad, septiembre de 2018 . . . . .	20
<b>Figura 5</b>	— Actividades económicas realizadas por migrantes venezolanos. . . . .	22
<b>Figura 6</b>	— Lugares de trabajo de los migrantes venezolanos . . . . .	22
<b>Figura 7</b>	— Tipo de actividad - Venezolanos en proceso de regularización, 2018 . . . . .	23
<b>Figura 8</b>	— Fases del piloto . . . . .	24
<b>Figura 9</b>	— Ciudades en las que se realizó el piloto y organismo de cooperación internacional que apoyó su realización . . . . .	25
<b>Figura 10</b>	— Barreras de acceso al mercado laboral en la ruta de empleabilidad del SPE . . . . .	35
<b>Figura 11</b>	— Priorización de acciones de los prestadores del SPE . . . . .	39
<b>Figura 12</b>	— Número de asistentes a la fase 2 del piloto, total y por ciudad. . . . .	44
<b>Figura 13</b>	— Tipos de asistentes a la fase 2 del piloto . . . . .	45
<b>Figura 14</b>	— Aspectos a los que se les hizo seguimiento durante la fase 3 . . . . .	47
<b>Figura 15</b>	— Avances en la implementación de los planes de acción . . . . .	49
<b>Figura 16</b>	— Avance de las acciones por tipo de barrera en las diez ciudades . . . . .	50
<b>Figura 17</b>	— Acciones complementarias de los organismos de cooperación . . . . .	57

# SIGLAS Y ACRÓNIMOS

<b>ACNUR</b>	Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados
<b>APE-Sena</b>	Agencia Pública de Empleo del Sena
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CCF</b>	Cajas de Compensación Familiar
<b>Conpes</b>	Consejo Nacional de Política Económica y Social
<b>DANE</b>	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
<b>DNI</b>	Documento nacional de identificación
<b>DPS</b>	Departamento para la Prosperidad Social
<b>FUPAD</b>	Fundación Panamericana para el Desarrollo
<b>GEIH</b>	Gran Encuesta Integrada de Hogares
<b>GIZ</b>	Agencia de Cooperación Alemana
<b>IES</b>	Instituciones de Educación Superior
<b>MEN</b>	Ministerio de Educación Nacional
<b>MIL</b>	Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas
<b>Migración Colombia</b>	Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia
<b>Mineco</b>	Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Gobierno de España.
<b>MPC</b>	Mecanismo de Protección al Cesante
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PECP</b>	Permiso Especial Complementario de Permanencia
<b>PEP</b>	Permiso Especial de Permanencia
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

<b>RAMV</b>	Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos
<b>RUTEC</b>	Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia
<b>Sena</b>	Servicio Nacional de Aprendizaje
<b>SIRE</b>	Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros
<b>SISE</b>	Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
<b>SMMLV</b>	Salario mínimo mensual legal vigente
<b>SPE</b>	Servicio Público de Empleo
<b>TMF</b>	Tarjeta de movilidad fronteriza
<b>Unidad del SPE</b>	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional



# INTRODUCCIÓN

En Colombia, el Servicio Público de Empleo (SPE) tiene como función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, siguiendo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, enfoque diferencial y calidad. Para lograrlo, ayuda a quienes buscan trabajo a encontrar un empleo conveniente, y a los que buscan emplear, a contratar trabajadores que se ajusten a las necesidades de sus empresas.

La prestación del SPE está a cargo de la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (APE-Sena), las agencias de gestión y colocación de empleo constituidas por las cajas de compensación familiar (CCF), las agencias de empleo de las entidades territoriales, las agencias con y sin ánimo de lucro de gestión y colocación de empleo, y las bolsas de empleo, las cuales en conjunto constituyen la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Para administrar este servicio y a la Red de Prestadores, la ley creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en adelante Unidad del SPE), cuyas funciones son promover la prestación del SPE, diseñar y operar su sistema de información, desarrollar instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y administrar los recursos públicos para el ejercicio de estas funciones.

Con el fin de garantizar una prestación adecuada y pertinente de los servicios de gestión y colocación de empleo, la Unidad del SPE diseñó e implementó el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas (MIL), con el fin de atender a las poblaciones de difícil colocación y facilitar su acceso al mercado laboral formal. El MIL agrupa actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que contribuyen a la mitigación de barreras que se encuentran entre la oferta y la demanda laboral en un territorio. Para lograrlo, se fundamenta en cuatro enfoques: de derechos, diferencial, psicosocial y territorial (Ministerio del Trabajo y Unidad del Servicio Público de Empleo, 2019).

Dentro de las poblaciones de difícil colocación se encuentran las personas migrantes provenientes de Venezuela, quienes gracias a la Circular 056 del 10 de octubre de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, pueden recibir los servicios de gestión y colocación de registro, orientación ocupacional, preselección y remisión a través de las agencias de empleo que componen la Red de prestadores del SPE.

Sumado a lo anterior, el documento Conpes 3950 de 2018 creó la estrategia para la atención de la migración desde Venezuela, a través de la cual se pretende mejorar la situación laboral de esta población y reducir sus barreras de acceso al mercado laboral formal, por medio de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo disponibles en la ruta de empleabilidad de la Red de Prestadores del SPE. Dicha ruta es definida por la Resolución 293 de 2017 del Ministerio del Trabajo como la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de manera diferencial e integral, cuyo fin es la mejora de la empleabilidad del buscador de empleo, mediante la atención de las necesidades del empleador y del territorio.

Sin embargo, pese a estas iniciativas y esfuerzos, en el proceso de generación de ingresos y específicamente en la búsqueda de oportunidades laborales, solo un bajo número de migrantes venezolanos logra acceder a información y oferta institucional en Colombia, puesto que la mayoría acude a canales informales de búsqueda de empleo, como las redes sociales, el voz a voz o las visitas a direcciones físicas de posibles empleadores, lo que los hace más propensos a caer en redes de trata de personas y explotación laboral en general.

En este contexto, la Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de República con el apoyo técnico y financiero del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) preparó la “Estrategia de generación de ingresos para la población migrante y de acogida” que identifica los obstáculos que frenan el proceso de integración socioeconómica de los inmigrantes venezolanos y los retornados colombianos y las vías para eliminar estos obstáculos y promover el acceso de estas poblaciones al empleo formal y al emprendimiento.

En este contexto se halla el interés decidido del sector trabajo por promover el empleo decente, el firme propósito de la Unidad del SPE de lograr la inclusión laboral y la necesidad apremiante de responder desde la institucionalidad del Estado colombiano al fenómeno migratorio venezolano.



**LA UNIDAD DEL SPE DISEÑÓ E IMPLEMENTÓ EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS (MIL), CON EL FIN DE ATENDER A LAS POBLACIONES DE DIFÍCIL COLOCACIÓN Y FACILITAR SU ACCESO AL MERCADO LABORAL FORMAL.**

Por ello, la Unidad del SPE y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD) suscribieron en 2019 un acuerdo de voluntades con el fin de permitir una mejor gestión en la vinculación laboral de la población migrante venezolana, así como identificar y mitigar las barreras de acceso al empleo de esta población que estuviere registrada en el SPE. El acuerdo se materializó en la construcción e implementación de un piloto que buscó alcanzar dichos objetivos inicialmente en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Riohacha y Arauca, y al que luego se sumó la ciudad de Cali.

En el curso de esta alianza, varios organismos de cooperación se unieron a la iniciativa: la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lo que permitió ampliar el alcance de este piloto a las ciudades de Cúcuta, Medellín, Santa Marta y Pasto.

Así, el piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral formal que enfrenta la población migrante proveniente de Venezuela se implementó en diez ciudades del país.

Con el objetivo de presentar los logros alcanzados y las lecciones aprendidas, la OIT, el BID, Mineco y la Unidad del SPE adelantaron el proceso de sistematización del cual es producto este documento que se divide en dos partes.

La primera parte hace una descripción consolidada del diseño y la implementación del piloto, la cual se compone de cuatro capítulos: el capítulo 1 presenta un breve recuento de los datos más relevantes que ilustran el fenómeno migratorio proveniente de Venezuela, especialmente desde la perspectiva del mercado laboral, y funciona a manera de contexto en el ámbito nacional, con el fin de introducir la información recogida en las diez ciudades seleccionadas; el capítulo 2 muestra en detalle el desarrollo del piloto en cada una de sus cinco fases, sus principales hallazgos y resultados; el capítulo 3 aborda una propuesta de posibles ajustes a la prestación de los servicios de gestión y colocación de la ruta de empleabilidad del SPE, y en el capítulo 4 se recogen las recomendaciones para mejorar y fortalecer el SPE desde la perspectiva de los prestadores del SPE participantes en el piloto.

La segunda parte describe detalladamente la implementación del piloto en cada territorio, con la información de los actores que participaron, las barreras de acceso al mercado laboral identificadas, las acciones de mitigación propuestas y desarrolladas, así como las recomendaciones presentadas por los prestadores del SPE para fortalecer la atención a la población migrante proveniente de Venezuela.

# 1



# PRIMERA PARTE

## PILOTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MITIGACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE MIGRANTES PROVENIENTES DE VENEZUELA

### 1. Contexto de la migración venezolana en Colombia

Se estima que el éxodo masivo de ciudadanos venezolanos que han abandonado su país de origen superó los 4 millones de personas en 2019, según cifras de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, 2019). En este contexto, dada su cercanía geográfica y gracias a las medidas de acogida para la población migrante, Colombia se ha convertido en el país que más ha recibido venezolanos en su territorio.

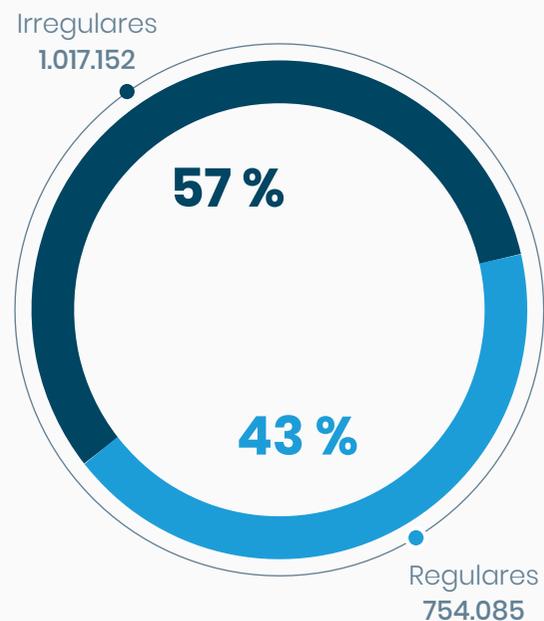
Es importante destacar que dentro de esta población migrante se encuentra un segmento de colombianos que están retornando al país después de haberse radicado en Venezuela, que para el 2018 se contabilizaron en cerca de 300.000 (Banco Mundial, 2018); sin embargo y para efectos del análisis, en las estadísticas de migración no es común que este grupo poblacional esté diferenciado del resto de migrantes.

En sus registros, Migración Colombia (2018) clasifica el estatus migratorio de la población venezolana de la siguiente forma: i) los migrantes regulares, que son aquellos portadores de un pasaporte<sup>1</sup>, una visa, cédula de extranjería, permiso especial complementario de permanencia (PECP) o permiso especial de permanencia (PEP) dentro del tiempo de ley establecido; ii) las personas censadas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV)<sup>2</sup> de 2018, quienes podían acceder en ese momento al PEP como parte del proceso de regularización, y iii) los migrantes irregulares, que ingresaron al país por pasos no autorizados –unas 80.000 personas– o superaron el tiempo de permanencia autorizado –más de 137.000 venezolanos–.

Asimismo, para efectos de medición del flujo migratorio, se identifican diferentes tipos de migración dependiendo de su propósito. En la frontera se registra una migración pendular caracterizada por un desplazamiento regular de los ciudadanos venezolanos entre los dos países, con el propósito de abastecerse de víveres o visitar familiares, para lo cual fue creada una tarjeta de movilidad fronteriza (TMF) que facilita estos desplazamientos y permite controlarlos. Para septiembre del 2018 se estimaba 1.620.000 migrantes con TMF, y para el 30 de septiembre de 2019 la cifra ascendía a 4.315.000 (Migración Colombia, 2020).

De otro lado, la migración permanente está claramente motivada por establecer una residencia fija en el país, mientras que la migración de carácter transitorio implica un paso por Colombia de corta duración. En este caso, el destino final de residencia es un país vecino, principalmente Ecuador, Perú, Chile y Argentina (Banco Mundial, 2018).

**FIGURA 1 — Estatus migratorio de ciudadanos venezolanos en Colombia**



Fuente: elaboración propia con base en datos de Migración Colombia (2020).

1 El Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia emitió el 5 de marzo de 2019 la Resolución 872 de 2019, que define que, a partir del 7 de marzo de 2019, los nacionales venezolanos pueden ingresar, transitar y salir del territorio colombiano presentando el pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela, aun cuando este se encuentre vencido, el cual podrá ser utilizado para ingresar, transitar y salir del territorio colombiano durante los dos (2) años siguientes, contados a partir de la fecha de vencimiento de la libreta, la cual servirá como documento de identificación de los venezolanos en Colombia, siempre y cuando tenga el sello de ingreso y permanencia otorgado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

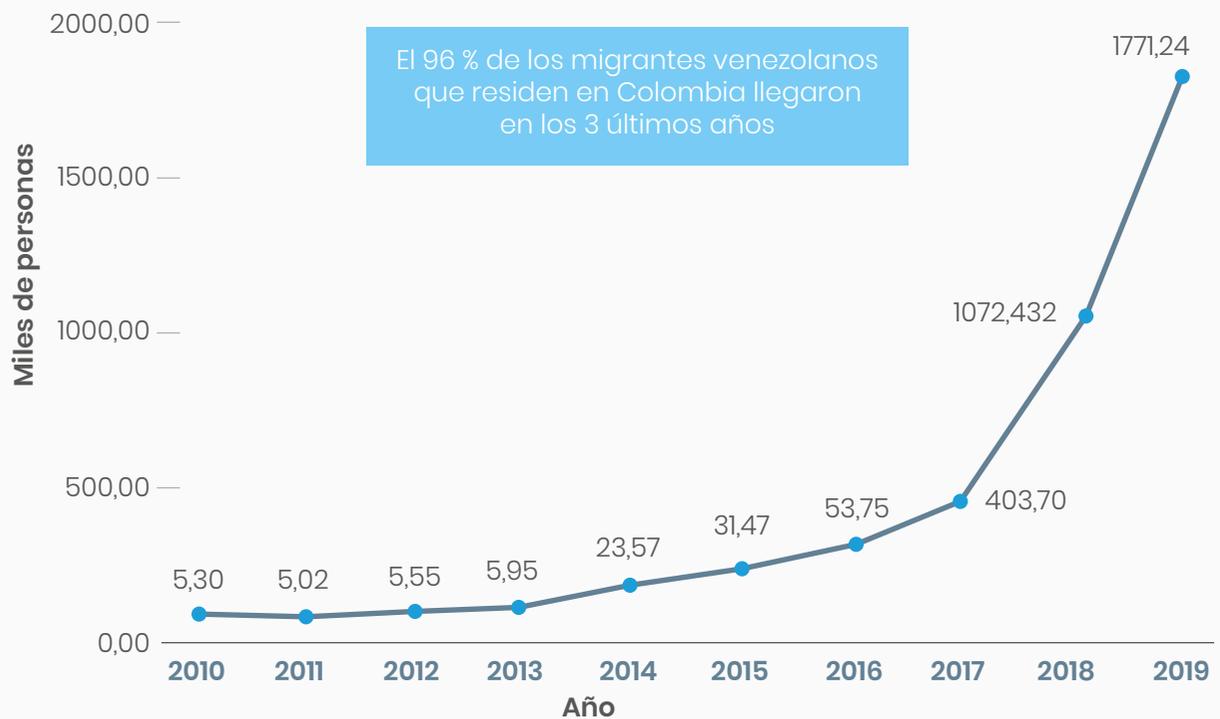
2 Según Migración Colombia, el RAMV fue un proceso de censado a través del cual se buscaba ampliar la información sobre la migración de venezolanos en el país. Este registro estuvo disponible durante dos meses en 2018 y permitió caracterizar cerca de 442.000 ciudadanos venezolanos que se encontraban de manera irregular en el país, quienes se registraron y brindaron información voluntariamente. A los registrados en el RAMV se les abrió en ese momento la oportunidad de adelantar la expedición del PEP y regularizar su situación de forma temporal. Para más información, consultar <https://migracioncolombia.gov.co/buscar?q=ramv>

## 1.1. Evolución de la llegada de ciudadanos venezolanos a Colombia

Si bien la llegada de ciudadanos venezolanos a Colombia empezó a incrementarse a partir del año 2010, es en el periodo 2017-2019 durante el cual se evidencia la mayor magnitud de este fenómeno, pasando de 53.000 ciudadanos venezolanos que resi-

dían en el país en 2016 a 403.000 en 2017, 1.072.000 en 2018 y 1.771.000 a 31 de diciembre de 2019, lo que evidencia una agudización del fenómeno migratorio en los últimos años de estudio (Migración Colombia, 2020).

**FIGURA 2 — Evolución de venezolanos radicados en Colombia, 2010-2019**



Fuente: elaboración propia con base en Migración Colombia (2020).

El informe sobre las características de los venezolanos elaborado por Guataquí et al. (2017) también resalta una alta concentración en términos de migración en los últimos años, de acuerdo con los datos presentados en la Gran Encuesta Integrada de

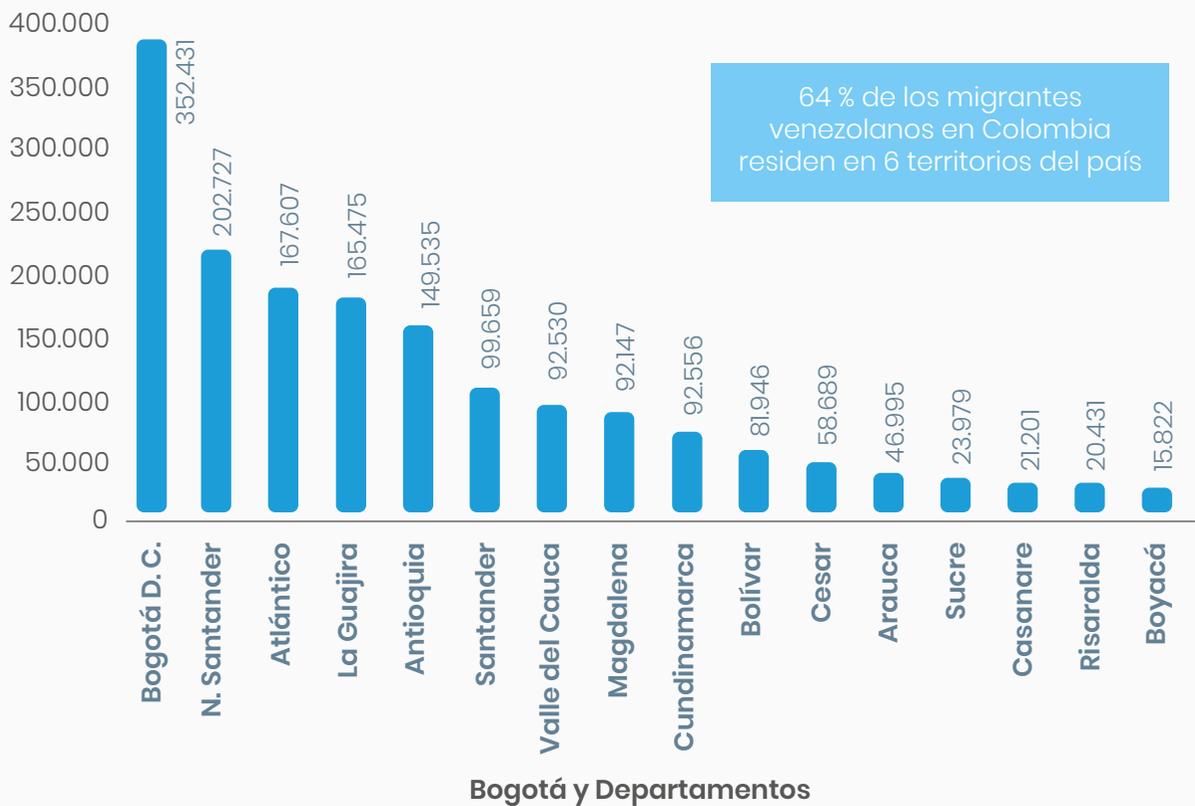
Hogares (GEIH). Allí se destaca que, de los cerca de 384.000 venezolanos identificados por la encuesta, el 47,11 % había llegado entre 2015 y 2016, comparado con el restante 52,89 %, que había migrado en un periodo de cuatro años.

## 1.2. Características de los venezolanos residentes en Colombia

Según datos de Migración Colombia (2020), existe una alta concentración de la población migrante en la ciudad de Bogotá (cerca del 20 % del total en el 2019), seguida por los departamentos de Norte de

Santander, Atlántico, La Guajira, Antioquia, Santander y Valle del Cauca. Cerca del 50 % de los migrantes que residen en el país se concentran en estos seis territorios (Migración Colombia, 2020).

**FIGURA 3 — Bogotá y principales departamentos receptores de migración venezolana, 2019**

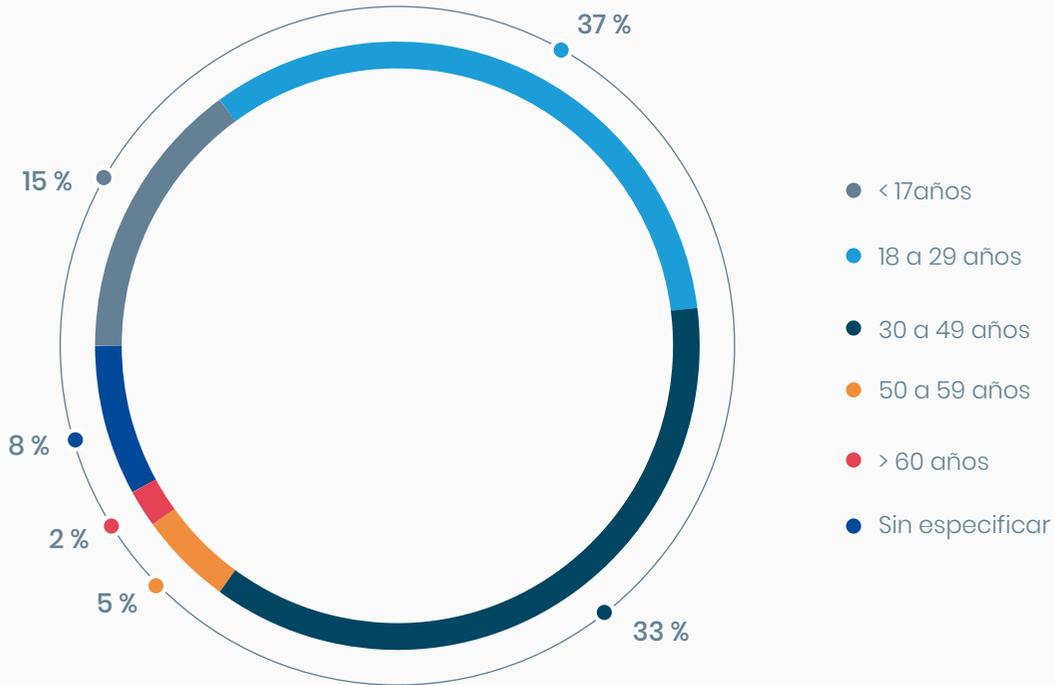


Fuente: Migración Colombia (2020).

En cuanto al rango de edad de la población migrante venezolana que reside en Colombia, el 37 % se encuentra entre los 18 y 29 años, el 33 % entre los 30 y 49 años, mientras que los menores

de edad representan el 15 %. Esto evidencia que la población que llega desde Venezuela al país buscando mejores condiciones de vida son mayoritariamente jóvenes.

**FIGURA 4** — Residentes venezolanos en Colombia por rango de edad, septiembre de 2018



Fuente: elaboración propia con base en datos de Migración Colombia (2018).

De acuerdo con los datos proporcionados por la Unidad del SPE, entre mayo de 2013 y septiembre de 2019, el 56 % de los migrantes venezolanos registrados son hombres y el 44 % son mujeres, mientras que el 54 % de retornados registrados son hombres y el 46 % son mujeres. Asimismo, se identifica que los adultos entre 29 y 45 años representan la mayor proporción de registrados, siendo el 51 % (53.383) migrantes venezolanos y el 43 % (4.294) retornados.



**LA POBLACIÓN QUE LLEGA DESDE VENEZUELA AL PAÍS BUSCANDO MEJORES CONDICIONES DE VIDA ES MAYORITARIAMENTE JOVEN.**

## Perfil socioeconómico - Empleo

A través de la GEIH, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) establece rasgos generales de la población migrante a partir de una muestra poblacional, mientras que el RAMV recopila información más detallada del total de los 442.000 venezolanos registrados, por lo que puede haber diferencias importantes entre las características registradas por uno y otro.

Con respecto a los datos comparativos que presenta el DANE para el año móvil agosto 2018-julio 2019, se cuenta con información de la situación de los migrantes provenientes de Venezuela en el mercado laboral colombiano. En primer lugar, se establece que la tasa de desempleo para este grupo poblacional entre septiembre de 2018 y agosto de 2019 fue de 19,2 % (DANE, 2019a), comparado con el 10,2 % para el total nacional en septiembre de 2019. Las ciudades donde se concentró el mayor desempleo para estos migrantes fueron: Popayán (32,2 %), Villavicencio (27 %), Bucaramanga (26 %) y Cúcuta (24,9 %). Según el más reciente reporte del DANE, el desempleo de los migrantes venezolanos aumentó en 1,5 puntos porcentuales entre los reportes de agosto y septiembre de 2019 (DANE, 2019).

Con respecto a los niveles de ocupación, el total nacional de ocupados tuvo una variación absoluta negativa en el periodo de estudio indicado, equivalente a 47.000 personas. Sin embargo, llama la atención que, a pesar de que para el resto de los residentes del país el número de personas ocupadas se redujo en 147.000, para el grupo de migrantes venezolanos que había llegado en los últimos doce meses se registró un crecimiento de 100.000 ocupados.

Es importante destacar que, pese a este saldo positivo de ocupados en el segmento de los migrantes, la tasa de ocupación para estos mismos disminuyó de 63,3 % a 60,0 %, debido al fuerte aumento del flu-

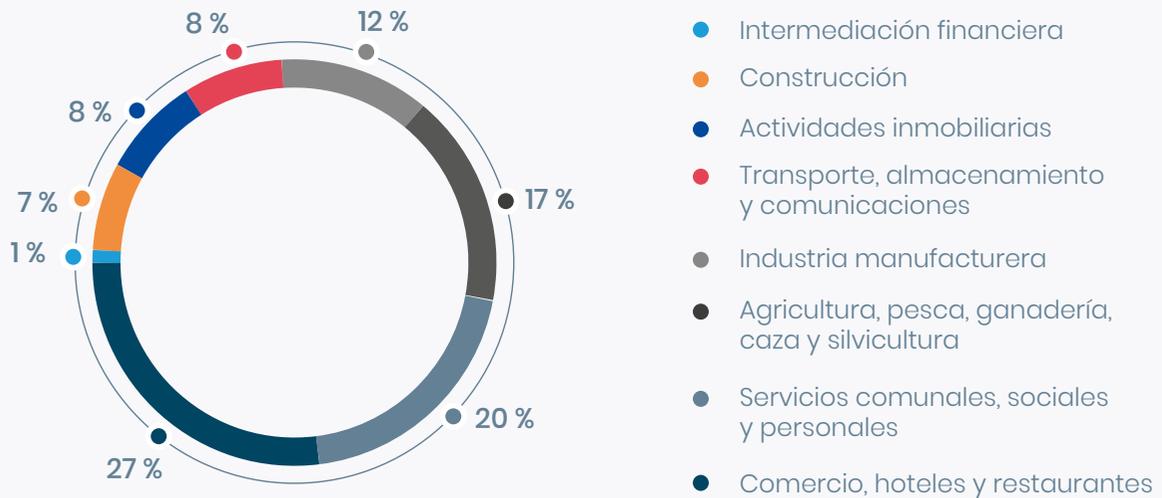
jo de personas que habían llegado en esos últimos doce meses y que no encontraron trabajo.

Según el módulo de migración de la GEIH del DANE, las actividades económicas que absorbieron esta mano de obra venezolana fueron comercio, hoteles y restaurantes, con 52.000 ocupados, seguido del sector de la construcción, con 16.000 personas. En este módulo también se identifican los lugares de trabajo habituales en los cuales los migrantes desempeñan su labor. Es importante aclarar que el DANE emplea, con fines metodológicos, dos tipos de denominación (no excluyentes, esto es, un inmigrante puede o no pertenecer a los dos tipos) para categorizar a la población migrante, con el objetivo de determinar el momento de su ingreso a Colombia: el grupo de personas que hace 12 meses vivía en Venezuela y aquellos que hace 5 años vivían en dicho país.



**EL DESEMPLEO DE LOS  
MIGRANTES VENEZOLANOS  
AUMENTÓ EN 1,5 PUNTOS  
PORCENTUALES ENTRE LOS  
REPORTES DE AGOSTO Y  
SEPTIEMBRE DE 2019.**

**FIGURA 5 — Actividades económicas realizadas por migrantes venezolanos**

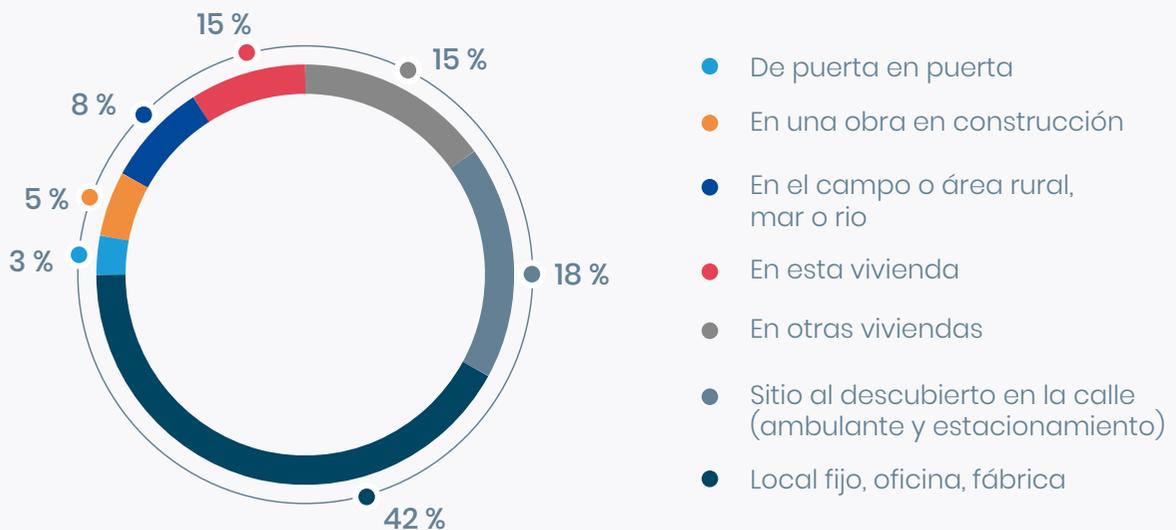


Fuente: DANE (2019b).

En cuanto a los sitios donde desarrollan su trabajo los migrantes ocupados que llegaron a Colombia durante 2019, el 42 % realiza sus labores principal-

mente en oficinas, locales o fábricas; el 18 % lo hace en zonas al aire libre (ambulante), y el 15 % trabaja en otras viviendas.

**FIGURA 6 — Lugares de trabajo de los migrantes venezolanos**



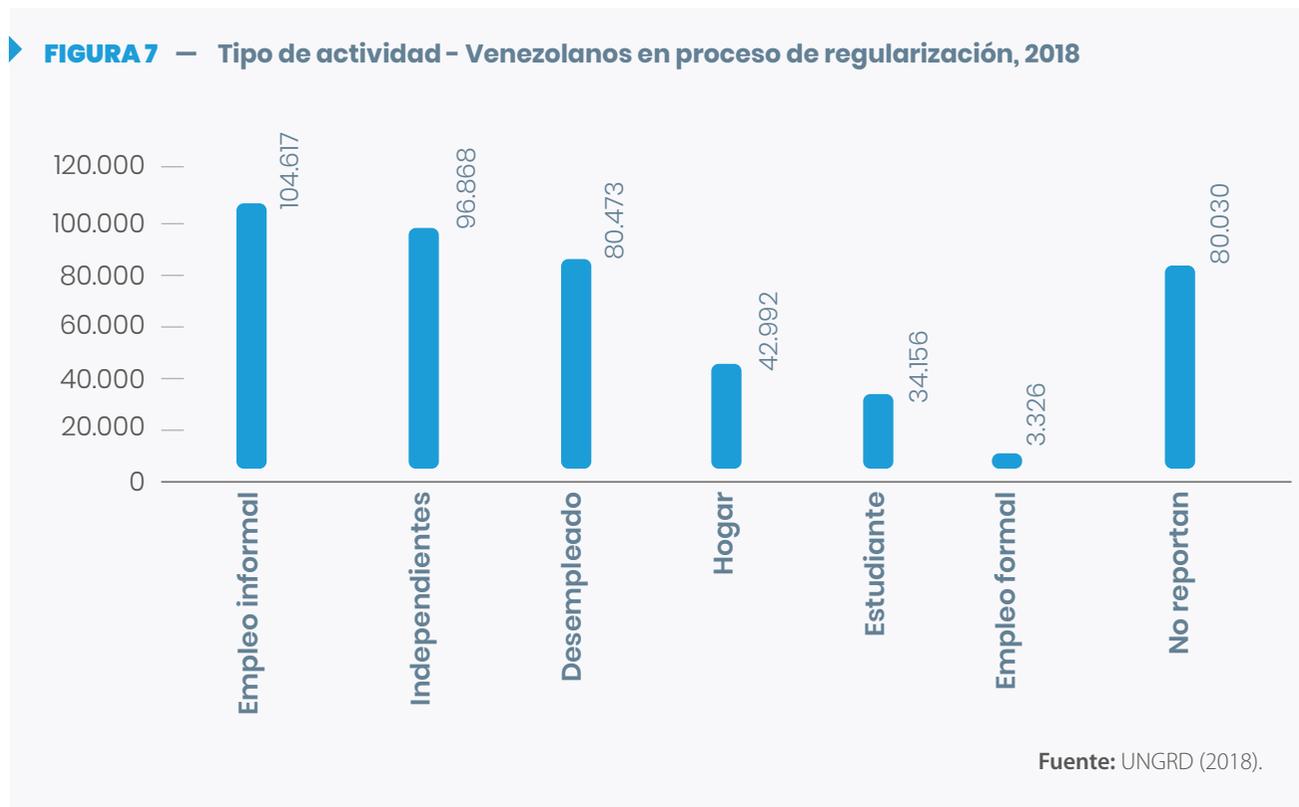
Fuente: DANE (2019b).

En este mismo módulo de migración, el DANE presenta la evolución de los migrantes ocupados por rangos de ingresos. Los cambios más significativos se evidencian entre 2017 y 2018, periodo durante el cual aumentaron los ocupados que perciben ingresos mayores a 0,5 y menores a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), que pasaron de 38.000 a 110.000 personas. El segmento que menor crecimiento mostró fue el grupo de ocupados que se ubican en el rango más alto de ingresos (mayor a 1,5 SMMLV), que pasó de 12.000 a 26.000 personas. Finalmente, la franja de ocupados que percibe los ingresos más bajos subió de 36.000 a 93.000 personas.

De otro lado, en la base de datos del RAMV se encuentra información más detallada sobre el tipo de actividad a la que se dedican los que aún no han regularizado su situación migratoria: del total de los 442.000 migrantes inscritos en ese registro, cerca de 104.000 (23,6 %) tienen un empleo informal, 98.000 se registran como independientes y cerca de 80.000

(18 %) están desempleados (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres [UNGRD], 2018).

Uno de los interrogantes que más se plantean frente a la migración es qué tanto podría competir la mano de obra de los migrantes venezolanos con la nacional y qué tan positivo sería para la economía colombiana. En este sentido, Bahar *et al.* (2018) argumentan que los efectos dependerían en cierta medida del tipo de mano de obra de los migrantes y qué tanto se diferencia o se asemeja esta a la oferta laboral nacional. En la medida en que los perfiles y competencias sean diferentes, podría darse un efecto de complementariedad con consecuencias positivas en el mercado laboral. Por el contrario, si la oferta laboral migrante tiene características muy similares a las de los nacionales, se vería afectado el segmento de población nacional con el que comparte estas similitudes, por ejemplo, con una disminución del nivel de salarios, dado que el migrante venezolano está más dispuesto a recibir un salario por debajo de lo establecido.



En relación con lo anterior, el módulo de migración de la GEIH de septiembre de 2019 (DANE, 2019b) muestra que la brecha de ingreso laboral en el país entre nacionales y migrantes provenientes de Venezuela ha venido creciendo. En 2016 esta era del 34,2 %, mientras que para el 2018 había llegado al

40,6 %, como resultado en gran medida del aumento del flujo migratorio de los últimos dos años. En términos de ingresos, esta brecha evidencia que mientras un colombiano pudiera haber estado recibiendo \$ 767.000 al mes, un migrante venezolano recibía un promedio de \$ 455.000 mensuales.

## 2. Diseño, implementación y resultados del piloto

El objetivo general del piloto fue mejorar la gestión en la vinculación laboral de la población migrante proveniente de Venezuela, por medio de la identificación y mitigación de sus barreras de acceso al mercado laboral. Para ello, se buscó fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo que brinda la Red de Prestadores del SPE, conformada por las bolsas y agencias de empleo au-

torizadas, a través de la ruta de empleabilidad del SPE, así como identificar los posibles ajustes básicos y especializados a dicha ruta para fortalecer la atención diferencial e integral.

El piloto se dividió en cinco fases desarrolladas entre abril y diciembre de 2019, según se observa en la figura 8.

FIGURA 8 — Fases del piloto



Fuente: elaboración propia.

## 2.1. Fase 1. Alistamiento

En la fase de alistamiento se definió el objetivo, la metodología, la focalización poblacional, la selección de territorios y la articulación con actores públicos, privados y de cooperación internacional que acompañaron y apoyaron la iniciativa. Esta fase contó con la participación activa de FUPAD como socio principal del piloto.

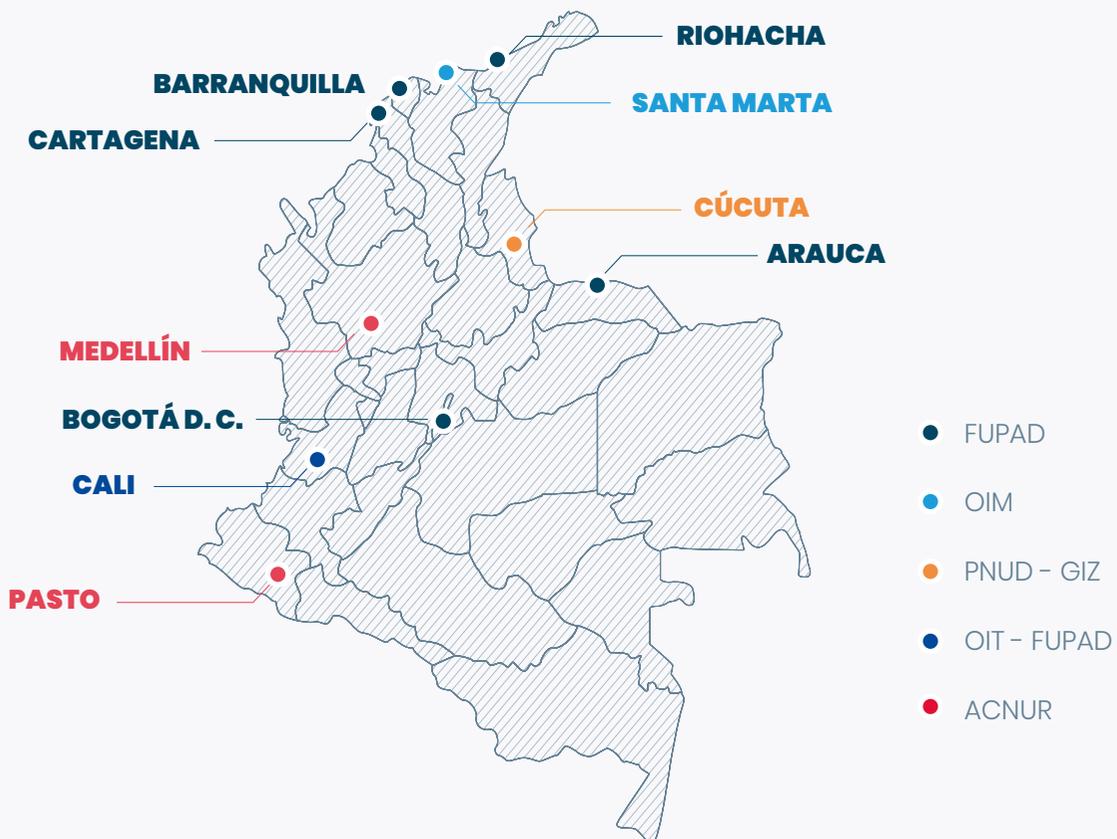
La población objetivo fueron los migrantes provenientes de Venezuela, que abarca tanto a las personas con nacionalidad venezolana como a los colombianos retornados, sin importar su estatus mi-

gratorio regular o irregular.

Para la selección de territorios se tuvieron en cuenta como criterios principales la alta concentración de migrantes venezolanos en las ciudades principales del país y la cantidad de migrantes nacidos en Venezuela registrados en el SPE.

La figura 9 ilustra la localización geográfica de las ciudades donde se desarrolló el piloto, junto con la identificación del organismo de cooperación internacional que apoyó su desarrollo.

**FIGURA 9** — Ciudades en las que se realizó el piloto y organismo de cooperación internacional que apoyó su realización



Fuente: elaboración propia.

Además de los organismos de cooperación internacional mencionados anteriormente, se contó con el acompañamiento y la participación de entidades del Gobierno nacional, como el Ministerio del Tra-

bajo y Migración Colombia, así como las agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE, como se observa en la tabla 1.

**TABLA 1 — Actores aliados para la realización del piloto**

Entidades de Gobierno	Organismos de cooperación	Red de Prestadores del SPE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia para la respuesta a la Migración desde Venezuela de la Presidencia de la República</li> <li>Ministerio del Trabajo</li> <li>Ministerio de Relaciones Exteriores</li> <li>Migración Colombia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ACNUR</li> <li>BID</li> <li>FUPAD</li> <li>GIZ</li> <li>OIM</li> <li>OIT</li> <li>PNUD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar</li> <li>Agencia Pública de Empleo del Sena - APE-Sena</li> <li>Agencias de empleo de los entes territoriales</li> <li>Bolsas de empleo (IES)</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

Para finalizar la fase 1 se llevó a cabo el lanzamiento formal del piloto el 26 de julio de 2019 en la Presidencia de la República, con el apoyo de la Gerencia para la Respuesta a la Migración desde Venezuela de la Presidencia de la República y la Consejería Presidencial para la Gestión y el Cumplimiento. En dicho espacio, la Directora de la Unidad del SPE y FUPAD presentaron el objetivo del piloto y sus fases, e invitó a los representantes de las entidades del Gobierno nacional y de organizaciones de cooperación internacional asistentes al evento a unirse a la iniciativa, con el fin de trabajar de manera articulada con el SPE por la inclusión laboral de la población migrante proveniente de Venezuela. Gracias a esta convocatoria, varios cooperantes se sumaron a la iniciativa y realizaron sus aportes de diferentes maneras al desarrollo del piloto, como se detallará más adelante.



**SE CONTÓ CON EL ACOMPAÑAMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE ENTIDADES DEL GOBIERNO NACIONAL, COMO EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y MIGRACIÓN COLOMBIA.**

## 2.2. Fase 2. Sensibilización, capacitación y talleres con los prestadores del SPE

En esta fase se desarrollaron procesos de sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación. En cada una de las diez ciudades, esta fase tuvo una duración de un día y medio, iniciando en Bogotá el 8 de agosto y finalizando en Pasto el 10 de octubre de 2019.

En el día 1 (medio día), el objetivo fue dar a conocer la oferta institucional pública y privada, nacional e internacional de atención a migrantes venezolanos presente en cada ciudad y presentar el piloto con su objetivo y fases. Para ello, se llevaron a cabo tres grandes actividades:

- Sensibilización a los actores del ecosistema de empleabilidad sobre el fenómeno migratorio venezolano en Colombia y formación sobre conceptos y regulación en materia migratoria y oferta de servicios de gestión y colocación del SPE.
- Presentación de la oferta institucional pública y privada, nacional e internacional de atención a migrantes provenientes de Venezuela para su inclusión social y laboral.
- Presentación del piloto de identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral.

A la jornada del día 1 desarrollada en cada ciudad fueron convocados a participar actores del ecosistema de empleabilidad tanto del nivel nacional como del territorial. A continuación, se enuncian los actores que participaron y el objetivo de su intervención:

- **Gerencia para la Respuesta a la Migración desde Venezuela de la Presidencia de la República y la Consejería Presidencial para la Gestión y el Cumplimiento** socializaron la estrategia de ge-

neración de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida. La socialización hizo énfasis en las necesidades de i) reducir los tiempos y los costos de convalidación y buscar alternativas a la apostilla; ii) ampliar las opciones de acceso de la población migrante a los programas de certificación de competencias y la formación profesional; iii) aplicar la ruta específica para la población migrante dentro del SPE y articular mejor los diferentes sistemas de información laboral, y iv) sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de luchar contra el trabajo forzoso y las discriminaciones laborales, y fortalecer la capacidad de la inspección laboral. En las ciudades donde no pudo estar presente la Presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo realizó la presentación de estos temas.

- **El Ministerio del Trabajo**, a través del Grupo de Gestión de la Política de Migración Laboral, participó exponiendo el contexto actual de la migración venezolana en Colombia, las características de los documentos que habilitan para trabajar en Colombia, los beneficios de los portadores de permisos especiales de permanencia y el uso del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTE).
- **Migración Colombia**, con la participación de sus direcciones regionales, socializó y capacitó tanto a los asistentes como a las agencias y bolsas del empleo autorizadas por la Unidad del SPE en los alcances de los diferentes permisos existentes para migrantes venezolanos y el uso del Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE).
- **ACNUR** presentó las ventajas económicas y empresariales de la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Colombia.

- **FUPAD** socializó los criterios para el acceso a recursos para la mitigación de barreras para el empleo en población migrante venezolana en Arauca, Barranquilla, Bogotá, Cali, Cartagena y Riohacha.
- **OIM** socializó su oferta institucional en el territorio y sus prioridades de intervención con miras a mitigar las barreras de acceso al mercado laboral en Santa Marta y Medellín.
- **GIZ y PNUD** socializaron las acciones que han adelantado con miras a apalancar la inclusión laboral de la población venezolana en Cúcuta.

A nivel territorial, los actores del ecosistema de empleabilidad que asistieron a los espacios de sensibilización y capacitación del piloto fueron los representantes de los entes territoriales, entidades nacionales con presencia nacional y regional, gremios, empresarios, sindicatos, fundaciones, asociaciones de venezolanos, organismos internacionales de cooperación, organizaciones sociales y las agencias y bolsas del empleo autorizadas por la Unidad del SPE en el territorio, principalmente. Estos actores son quienes juegan un rol preponderante en la empleabilidad a nivel local y regional en torno a la generación de confianza, tanto para la creación de empleos como para la eliminación de las diferentes barreras organizacionales que se generarían en la industria y el comercio frente a la población migrante venezolana.



Presentación de la oferta institucional nacional e internacional de atención a migrantes provenientes de Venezuela. Jueves 22 de agosto de 2019, Cartagena de Indias, Bolívar. Foto cortesía OIT.

En el día 2 de la fase 2, los convocados fueron solamente los equipos de trabajo de los prestadores del SPE en cada ciudad, ya que el objetivo era capacitarlos en normatividad sobre migración laboral, explicar el alcance de documentos habilitantes para trabajar en el territorio nacional, socializar las ventajas organizacionales de la contratación de migrantes y refugiados, y realizar un taller práctico para la identificación de barreras y de acciones para su mitigación. La metodología del taller, facilitado por la Unidad del SPE, fue la siguiente:

- a. *Conformación de grupos por roles.* Se solicitó la conformación de cinco grupos según el rol que desempeñaba cada participante en el taller. En consecuencia, se conformó un grupo integrado por los auxiliares de registro, otro por los orientadores ocupacionales, otro por los encargados de la intermediación laboral, otro por los gestores empresariales y otro por los coordinadores.
- b. *Identificación y análisis de barreras, según el rol.* A cada grupo se le pidió que identificara un tipo específico de barreras de acceso al mercado laboral de esta población, de acuerdo con el rol que desempeñara, a partir de la siguiente distribución:

Rol de registro	→	Barreras individuales
Rol de orientación ocupacional	→	Barreras individuales
Rol de intermediación laboral	→	Barreras organizacionales
Rol de gestión empresarial	→	Barreras organizacionales
Rol de coordinación	→	Barreras del entorno

Para facilitar la realización del taller, se entregó un plegable con la clasificación y definición de las barreras, que según el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas de la Unidad del SPE pueden ser de tres tipos:

- a. Barreras individuales, generadas por la ausencia o deficiencia de habilidades, actitudes o conocimientos para cumplir los requisitos en procesos de selección. Pueden ser personales, educativas, laborales y documentales.
- b. Barreras organizacionales, que corresponden a los sesgos, prejuicios o estereotipos asociados a los requisitos exigidos por los empleadores en la construcción de perfiles laborales y en la búsqueda de candidatos. Pueden presentarse por desconocimiento, discriminación o prejuicios.
- c. Barreras del entorno, relacionadas con el conjunto de factores sociales, culturales, económicos y políticos, entre otros, presentes en un territorio y que, en conjunto, afectan la inclusión laboral. Pueden ser institucionales, geográficas y sociales.

Como resultado del taller en las diez ciudades, se logró la identificación de más de 180 barreras, las cuales fueron agrupadas por temáticas, buscando conservarlas en los tipos establecidos en el MIL. Así, se identificaron 26 grupos de barreras, que se describen a continuación:

### 2.2.1. Barreras de acceso al mercado laboral identificadas

#### Barreras individuales

##### Personales

1. **Ausencia de redes de apoyo de la población migrante:** el migrante carece de familiares o conocidos en Colombia que lo reciban y apoyen durante su periodo de llegada y adaptación.

2. **Carencias multidimensionales y baja oferta frente a esto:** migrantes que llegan a Colombia en alto nivel de vulnerabilidad, sin recursos económicos para su llegada y adaptación mientras acceden a un empleo, sin contar con servicios básicos para ellos y su grupo familiar.
3. **Habilidades socioemocionales débiles:** deficiente interacción del migrante con los actores del ecosistema de empleabilidad. Presenta temor, timidez, presentación personal no adecuada para conseguir trabajo, trastornos psicológicos, falta de motivación, depresión.
4. **Baja sensibilización a migrantes en normatividad y procesos:** desconocimiento del mercado laboral colombiano, del proceso de regularización, de información general sobre el país, de los procesos de contratación, de la normatividad, de los procesos de selección, de los derechos y deberes, y de sus beneficios.

### Educativas

5. **Necesidad de formación complementaria:** estudios incompletos, perfiles no ajustados a los requerimientos de los empleadores, idiomas, competencias específicas.
6. **Dificultad para adelantar la convalidación de títulos:** migrantes con títulos obtenidos en Venezuela que no pueden convalidar en Colombia por ser profesiones reguladas, carencia de recursos para cubrir los costos de convalidación, falta de documentos para adelantar proceso de convalidación y homologación.
7. **Dificultad para adelantar certificación por competencias:** migrantes que no cuentan con certificación de competencias, no tienen recursos para cubrir los costos de la certificación, desconocen los campos de acción de sus

competencias, desconocen dónde se obtiene la certificación.

### Laborales

8. **Baja experiencia laboral:** ausencia o poca experiencia laboral que le permita al migrante acceder a un empleo.

### Documentales

9. **Dificultad para obtener apostilla:** dificultad para que el migrante acceda a la apostilla de sus documentos en Venezuela, por falta de recursos económicos o de familiares/conocidos en ese país que le apoyen con el proceso, y lentitud de dicho proceso en Venezuela.
10. **Documentación personal incompleta o irregular:** falta de documentos de identificación, permisos de trabajo, pasaporte, visa, licencia.
11. **Dificultad para certificar experiencia:** el migrante no cuenta con certificaciones laborales de trabajos realizados en Venezuela, porque las empresas dejaron de existir y no hay quién les certifique la experiencia laboral.

### Barreras organizacionales

#### Desconocimiento

12. **Vacíos de política y normativos, y demoras en su trámite:** ausencia de normatividad para flexibilizar la convalidación de títulos, acceder a licencia de conducción, educación y otros tipos de permisos de trabajo y regularización en Colombia.
13. **Ausencia de una atención diferencial a los migrantes a través de la ruta de empleabilidad del SPE:** procesos extensos para acceder a regularización y servicios.

**14. Escaso conocimiento y uso del SPE:** desconocimiento de la existencia del Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores, de los mecanismos de acceso a empleo y del portafolio de servicios de gestión y colocación de empleo.

**15. Baja sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes:** desconocimiento de normatividad relacionada con el migrante proveniente de Venezuela, de los beneficios de contratación, de los permisos de trabajo o de los procesos de validación de información.

## Barreras del entorno

### Sociales

**16. Dificultad de adaptación ante el encuentro cultural:** procesos de ajuste del migrante frente a factores de clima, cultura, lenguaje, estructura del país, modalidades de trabajo, intensidad horaria.

**17. Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante:** situaciones que afronta el migrante por casos de discriminación por nacionalidad, acento, género, edad o discapacidad.

Prejuicios y estigmatización que afectan al migrante: costumbre de recibir subsidios, inseguridad, pereza.

### Geográficas

**18. Alta movilidad de la población:** frecuente movilidad en el territorio o entre regiones, cambios constantes de residencia, cambio recurrente de número de teléfono de contacto, falta de correo electrónico para ser contactado.

### Institucionales

**19. Baja sensibilización a instituciones y medios de comunicación en la inclusión de migrantes:** no hay socialización suficiente sobre la normatividad, trámites dispendiosos del sector financiero y falta de seguridad social por no apertura productos.

**20. Falta de oferta articulada y suficiente de servicios:** no se cuenta con una adecuada articulación institucional en el territorio, débil coordinación entre sectores educativo y empleo, puntos de atención institucionales insuficientes.



Taller práctico para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela. Viernes 9 de agosto de 2019, Bogotá, D. C. Foto cortesía de FUPAD.

- 21. Riesgo de pérdida de inversión en migrantes:** prevención de las empresas a perder su inversión en capacitación, dotación y adaptación al espacio laboral.
- 22. Deficiente tejido empresarial y de empleos formales:** territorios de Colombia con un deficiente tejido empresarial para acoger a todos los migrantes venezolanos y alto nivel de informalidad.
- 23. Baja sensibilización a prestadores del SPE en contratación de migrantes:** desconocimiento de la normatividad relacionada con el migrante proveniente de Venezuela, de los permisos de trabajo y de los servicios a los que pueden direccionarse.
- 24. Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes:** inexistencia de políticas públicas territoriales con énfasis en migrantes, ausencia de rutas de atención especializadas y abordaje diferente de políticas entre territorios.
- 25. Falta de seguimiento al cumplimiento de la normatividad:** pago de remuneración más baja al migrante frente al ciudadano colombiano, falta de afiliación a seguridad social, horarios de trabajo que exceden los permitidos, horas extras de trabajo sin ser remuneradas, trabajo en condiciones no aptas y sin dotación adecuada.
- 26. Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva:** empleadores que evitan difundir o que se conozca en su sector productivo o industria que contratan migrantes.

En la tabla 2 se resumen y ubican por tipo los 26 grupos de barreras identificadas<sup>3</sup>, de las cuales el 42 % corresponde a barreras individuales, otro 42 % a barreras del entorno y el 16 % a barreras organizacionales.

**TABLA 2 — Barreras identificadas por tipo**

Individuales				Organizacionales
Personales	Educativas	Laborales	Documentales	Desconocimiento
1. Ausencia de redes de apoyo de la población migrante.	5. Necesidad de formación complementaria.	8. Baja experiencia laboral.	9. Dificultad para obtener apostilla.	12. Vacíos de política y normativos y demoras en su trámite. (Barrera del empleador).
2. Carencias multidimensionales y baja oferta frente a esto.	6. Dificultad para adelantar la convalidación de títulos.		10. Documentación personal incompleta o irregular.	13. Ausencia de una atención diferencial a migrantes, a través de la ruta de empleabilidad del SPE. (barrera del prestador).

3 Si bien las categorías corresponden a la clasificación entregada por la Unidad del SPE, la formulación y agrupación de las 26 barreras descritas corresponde a una propuesta de los autores con base en las propuestas coincidentes entre prestadores del SPE en las diferentes ciudades.

Individuales				Organizacionales
Personales	Educativas	Laborales	Documentales	Desconocimiento
3. Habilidades socioemocionales débiles.	7. Dificultad para adelantar certificación por competencias.		11. Dificultad para certificar experiencia.	14. Escaso conocimiento y uso del SPE. (barrera del empleador).
4. Escasa sensibilización a migrantes en normatividad y procesos.				15. Baja sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes. (Barrera del empleador).

**Entorno**

Sociales	Geográficos	Institucionales		
16. Dificultad de adaptación ante el encuentro cultural.	18. Alta movilidad de la población.	19. Baja sensibilización a instituciones y medios de comunicación sobre la inclusión de migrantes.	22. Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.	25. Falta de seguimiento al cumplimiento de la normatividad.
17. Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.		20. Falta de oferta articulada y suficiente de servicios.	23. Baja sensibilización a prestadores del SPE en contratación de migrantes.	26. Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.
		21. Riesgo de pérdida de inversión en migrantes.	24. Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.	

**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de los talleres realizados en la fase 2 en las diez ciudades.

Adicionalmente, los prestadores del SPE manifestaron percibir que las principales barreras individuales están asociadas a las condiciones en las que se da la migración hacia Colombia. En muchos casos emprenden su camino sin la totalidad de su documentación personal, como certificados de estudios realizados antes de su entrada a Colombia o certifi-

caciones de su experiencia laboral. Dentro de este mismo tipo de barreras individuales se identifica un desconocimiento del contexto laboral colombiano y su normatividad, la presencia de carencias monetarias y multidimensionales, así como un bajo desarrollo de sus habilidades socioemocionales para la interacción en contextos laborales.

Por otra parte, en cuanto a las barreras organizacionales, se observa el desconocimiento de los empleadores sobre la normatividad aplicable a la contratación de migrantes venezolanos, los beneficios organizacionales de su contratación y los tipos de permisos de permanencia vigentes.

En lo relacionado con las barreras institucionales que hacen parte de las barreras del entorno, los prestadores identifican una debilidad en el conocimiento sobre políticas públicas nacionales, departamentales y municipales para la atención al migrante proveniente de Venezuela, también una débil comunicación a nivel interinstitucional entre los diferentes actores en el territorio para el acceso a servicios para esta población y un débil tejido empresarial de los departamentos de frontera que les impide absorber el exceso de oferta de mano de obra.

Asimismo, los prestadores del SPE manifestaron percibir una alta y constante movilidad de los migrantes en el territorio colombiano, sumado a una alta frecuencia con la que cambian de número de celular, lo que impide la facilidad para ser contactados. En otros casos, se presenta discriminación relacionada con prejuicios por su nacionalidad.

Desde la perspectiva de la ruta de empleabilidad del SPE, en la figura 10 se relacionan las barreras según el momento de la prestación de cada servicio de gestión y colocación en el marco de la ruta de empleabilidad: registro, orientación ocupacional, gestión empresarial e intermediación laboral.

En el registro se destacan las barreras asociadas a la falta de conocimiento de los servicios que presta el SPE y los procedimientos y normas aplicables a la inclusión laboral de los migrantes, para que conozcan a qué tienen derecho y las condiciones de acceso.

A medida que se avanza en la ruta de empleabilidad se evidencian otro tipo de barreras. Por ejemplo, para hacer efectiva la orientación ocupacional,

hay barreras que pueden mitigar los prestadores del SPE y que, de hecho, como se verá más adelante, ven viable adelantar acciones para su mitigación, como el acompañamiento en la adaptación al encuentro cultural o talleres de habilidades blandas o socioemocionales.

No obstante, emergen otro tipo de barreras individuales y de entorno de más difícil atención, como aquellas asociadas a la homologación de la formación académica, la convalidación de títulos, la certificación de la experiencia laboral, y las asociadas al sector empresarial, las cuales dificultan la gestión empresarial y el posterior encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

En materia de mitigación de barreras para el acceso al mercado laboral por parte de los migrantes provenientes de Venezuela, se requiere de acciones interinstitucionales e intersectoriales a nivel nacional y territorial que promuevan desde lo público y privado las condiciones normativas, económicas y sociales para que esta población pueda acceder a oportunidades laborales de manera efectiva en Colombia.

En este marco, el desarrollo del piloto permitió establecer, desde la óptica de los prestadores del SPE y los ecosistemas de empleabilidad en las diez ciudades, las barreras que están presentando actualmente estos migrantes en las principales ciudades del país, y determinar las acciones que se requieren para mejorar su empleabilidad, de acuerdo con la complejidad del contexto y la capacidad de respuesta.

Como se ha señalado, en el día 2 de esta fase, además de identificar las principales barreras en cada ciudad, se llevó a cabo el ejercicio de formular acciones por parte de cada uno de los prestadores del SPE para la mitigación de dichas barreras. Los principales lineamientos entregados a los prestadores del SPE para la formulación de planes de acción que reunieran estas acciones fueron los siguientes:

- Realizar el ejercicio con base en las experiencias e información compartida durante la jornada.
- Conformar grupos por prestador del SPE para formular el plan de acción en conjunto con el equipo de trabajo de cada organización.
- Proponer acciones que no dependieran de terceros, como por ejemplo la creación de otro

PEP, la creación de una entidad, la expedición de una ley, etc.

- Planear actividades para 2019.

Estos planes de acción fueron registrados en el formato diseñado y entregado por la Unidad del SPE y remitidos nuevamente una vez fueron diligenciados (ver anexo 2).

**FIGURA 10 — Barreras de acceso al mercado laboral en la ruta de empleabilidad del SPE**



**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de los talleres realizados en la fase 2 en las diez ciudades.

Como resultado general de la revisión de la documentación recogida, se encontró que, en las 10 ciudades, 34 prestadores del SPE formularon planes de acción, los cuales reunieron en su totalidad 135

acciones propuestas. La información detallada de la cantidad de planes de acción por ciudad, el número de acciones por tipo de barrera y prestadores del SPE que formularon planes se presenta en la tabla 3.

**TABLA 3 — Planes de acción y acciones de prestadores por ciudad**

Ciudad	Planes de acción	Número total de acciones	Número de acciones por tipo de barrera			Prestadores del SPE
			I	O	E	
1 Bogotá	3	20	8	2	10	Compensar, APE-Sena y Corporación Minuto de Dios.
2 Barranquilla	8	29	15	7	7	Alcaldías de Soledad, Puerto Colombia y Barranquilla, APE-Sena, Cajacopi, Combaranquilla, Comfamiliar Atlántico y El Trabajo Decente.
3 Cartagena	4	10	6	1	3	APE-Sena, Comfenalco Cartagena, Corporación Minuto de Dios, Universidad de Cartagena* y Universidad de San Buenaventura*. *Uno conjunto.
4 Riohacha	2	6	4	0	2	Comfaguajira y APE-Sena.
5 Arauca	2	12	7	2	3	Comfiar y APE-Sena.
6 Santa Marta	3	8	6	1	1	Cajamag, APE-Sena y Alcaldía de Ciénaga.
7 Cali	3	12	4	3	5	APE-Sena, Comfandi y Comfenalco Valle.
8 Medellín	3	18	7	3	8	Alcaldías de Medellín y Barbosa y APE-Sena.
9 Cúcuta	4	10	5	1	4	APE-Sena, Comfanorte, Comfaoriente y Corporación Educativa Sin Fronteras.
10 Pasto	2	10	5	2	3	APE-Sena y Comfamiliar Nariño.
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>135</b>	<b>67</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	
			<b>49,6 %</b>	<b>16,3 %</b>	<b>34,1 %</b>	

I: individual O: organizacional E: entorno.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de los talleres realizados en la fase 2 en las diez ciudades.

Las 135 acciones pueden agruparse en 11 categorías, como señala la tabla 4. Estas categorías tuvieron en cuenta el grupo de barreras identificadas en la

sección anterior, es decir que las acciones que contribuían a resolver una u otra barrera identificada se agruparon por apuntarle a mitigar una misma barrera.

**TABLA 4 — Acciones propuestas por categoría y actor del ecosistema de empleabilidad**

Tipo de barrera		Acción	Número de acciones
Individual	1	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	5
	2	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	13
	3	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	14
	4	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	8
	5	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	15
	6	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	7
	7	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	5
Entorno	8	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	18
	9	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	17
	10	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	11
Organizacional	11	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	22
<b>Total</b>			<b>135</b>

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de los talleres realizados en la fase 2 en las diez ciudades.

De esta categorización se obtiene lo siguiente:

- De las 11 categorías, 7 corresponden a acciones formuladas para mitigar las barreras individuales, 3 a las de entorno y 1 corresponde a barreras de tipo organizacional.
- De las 135 acciones, 18 se formularon promoviendo una mayor articulación institucional, 67 están dirigidas a diferentes acciones en la atención directa al migrante, 28 están relacionadas con el SPE y 22 son para adelantar en conjunto con los empresarios.
- El grupo de acciones que se menciona con mayor frecuencia está relacionado con el trabajo con los empresarios; 22 de las 135 acciones identificaron esa prioridad. En segundo lugar se encuentran las acciones propuestas para lograr una mayor articulación, debido posiblemente a la cantidad de actores involucrados en la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral que enfrenta la población migrante. En tercer lugar se formularon 17 acciones para fortalecer el recurso humano al interior de los prestadores, en un propósito interno de sensibilizar y capacitar a las personas encarga-

das de brindar la atención al migrante.

- En menor medida, se señalaron 5 acciones relacionadas con desarrollar un taller o una guía que le facilite la adaptación al migrante y a la población de acogida frente al encuentro cultural de estas dos poblaciones. Adicionalmente, se propusieron otras 5 acciones dirigidas a promover en mayor medida el SPE y sus servicios.

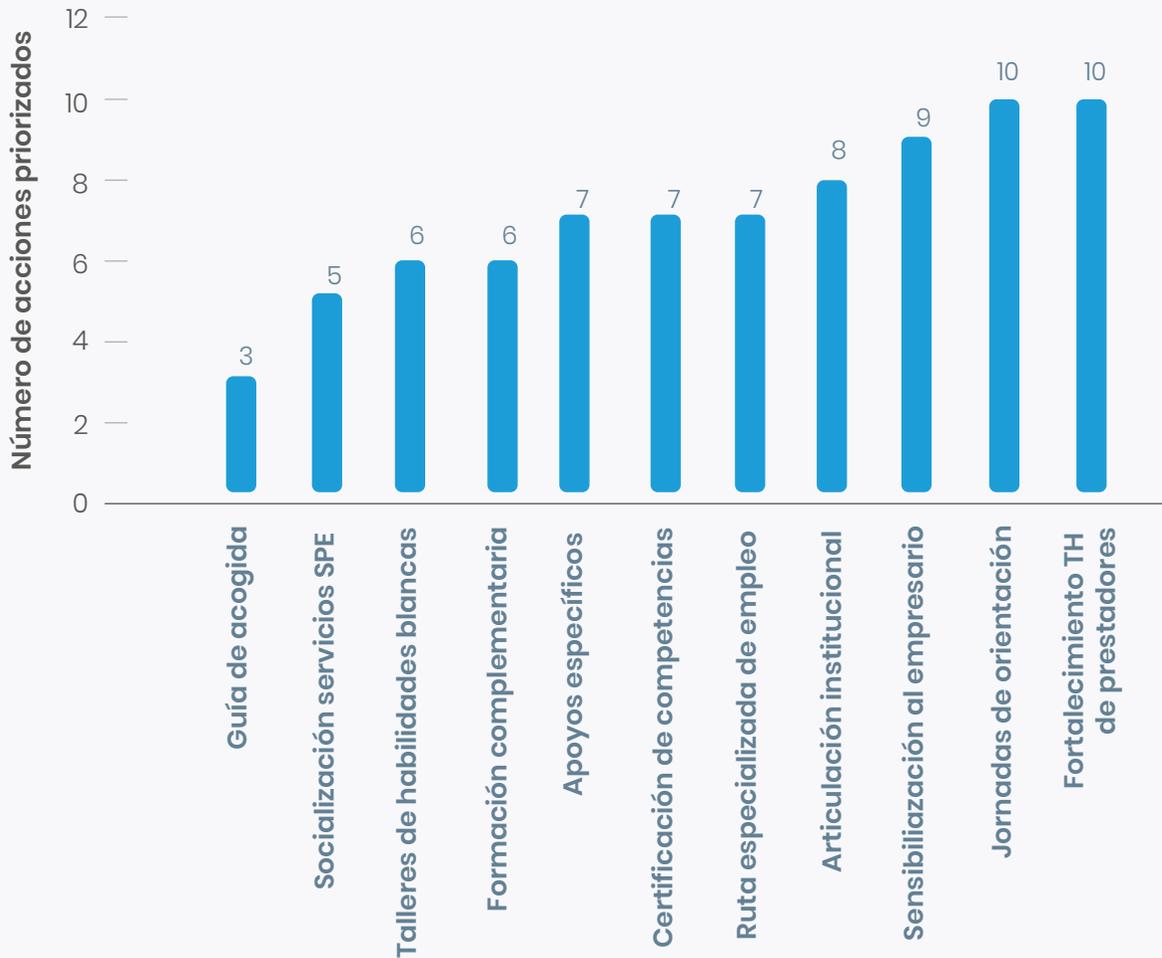
Si se observa la priorización de estas acciones por ciudades, se obtiene que las acciones más destacadas fueron el fortalecimiento del recurso humano de los prestadores y las jornadas de orientación y atención de migrantes. Todos los prestadores del SPE que participaron en el piloto en las diez ciudades encontraron importante integrar estas dos tareas en sus planes de acción.

Por otra parte, las acciones que fueron priorizadas en un menor número de ciudades son el taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante y la socialización y difusión de los servicios de las agencias del SPE. El primer grupo de acciones solo se vio relevante en 3 de las 10 ciudades, y el segundo en 5 de las 10 ciudades.



Apertura de la jornada de sensibilización de atención a la población migrante proveniente de Venezuela. Jueves 19 de septiembre de 2019, Cali, Valle del Cauca. Foto cortesía OIT.

**FIGURA 11 — Priorización de acciones de los prestadores del SPE**



**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de los talleres realizados en la fase 2 en las diez ciudades.

Como se observa, los prestadores del SPE identificaron un total de 26 grupos de barreras de acceso al mercado laboral por parte de la población migrante proveniente de Venezuela, mientras que plantearon acciones para un total de 11 grupos. Es decir que existen 15 barreras que fueron identificadas como importantes, frente a las cuales no se plantearon acciones por estar posiblemente fuera de su alcance o competencia.

Por ejemplo, hay barreras que recurrentemente se han venido evidenciando en los diferentes estudios e iniciativas, como la dificultad para apostillar y convalidar los títulos, la obtención de soportes de experiencia laboral, los prejuicios y la estigmatización hacia la población migrante, y la falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para migrantes, entre otras.

**TABLA 5 — Barreras de acceso al mercado laboral sin acciones establecidas por los prestadores del SPE para su mitigación**

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación	Competencia del prestador	Acciones posibles del prestador
<b>Individuales</b>	1 Baja experiencia laboral.	No	-
	2 Ausencia de redes de apoyo de la población migrante.	Baja	Direccionamiento a otros servicios institucionales en territorio.
	3 Dificultad para adelantar la convalidación de títulos.	No	-
	4 Dificultad para obtener apostilla.	No	-
	5 Documentación personal incompleta - irregular.	No	-
	6 Dificultad para obtener certificación de experiencia.	Baja	Sensibilización a empresarios para optar por alternativas de validación de experiencia.
	7 Dificultad para adelantar certificación de competencias.	Baja	Direccionamiento a certificación de competencias - Sensibilización a empresarios sobre otras formas de validación.
<b>Entorno</b>	8 Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.	Baja	Sensibilización a empresarios.
	9 Alta movilidad de la población migrante.	No	-
	10 Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.	No	-
	11 Riesgo de pérdida de inversión en migrantes.	Baja	Sensibilización a empresarios.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación	Competencia del prestador	Acciones posibles del prestador	
<b>Entorno</b>	12	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.	No	-
	13	Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.	Baja	Sensibilización a empresarios.
	14	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.	No	-
	15	Baja socialización y sensibilización a instituciones y medios de comunicación en torno a la inclusión social y productiva de migrantes.	Baja	Promoción en mesas de empleabilidad y otros mecanismos en el territorio.

**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de los talleres realizados en la fase 2 en las diez ciudades.

Si bien estas barreras se identifican como relevantes y decisivas al momento de lograr una intermediación laboral efectiva, no se evidenciaron acciones de mitigación por parte de los prestadores del SPE, por lo menos en el marco del piloto. Algunas razones para tener 15 barreras identificadas sin acciones de mitigaciones podrían estar sustentadas en lo siguiente:

- La mitigación de estas barreras escapa de la competencia de los prestadores e incluso del ecosistema de empleabilidad. Hay instituciones que juegan un rol fundamental para contribuir a mitigar estas barreras, como son Migración Colombia, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Relaciones Exteriores, entre otras.
- La mitigación de esas barreras requiere de recursos financieros o de otro tipo de recursos con el que no cuentan los prestadores del SPE.

- Se priorizaron las acciones de mayor facilidad para su gestión en el corto plazo, en tanto que la fecha máxima de realización de acciones de mitigación fue el 31 de diciembre de 2019, en consonancia con la duración del piloto. Aun cuando haya gestiones que realizar frente a otras barreras, se identifica que son barreras de difícil intervención para su mitigación.



**LA MITIGACIÓN DE ESTAS BARRERAS REQUIERE DE RECURSOS FINANCIEROS O DE OTRO TIPO DE RECURSOS CON EL QUE NO CUENTAN LOS PRESTADORES DEL SPE.**

En materia de identificación de barreras, muchos de estos aspectos fueron documentados en el *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena*, desarrollado por FUPAD y Ecoanalítica (s. f.), el cual fue la base para definir la necesidad de estructurar e implementar este piloto. En acuerdo con el Ministerio del Trabajo, dicho estudio tuvo el propósito de identificar i) los perfiles ocupacionales de los migrantes ii) las vacantes que cerraron con cero (0) postulaciones registradas en el SPE y iii) las barreras de acceso al mercado laboral que se presentan en el caso de la población migrante y que dificultan sus posibilidades de vinculación laboral. Lo anterior teniendo en cuenta que se quería identificar si las vacantes de difícil colocación que no eran ocupadas por población colombiana podían ser eventualmente fuente potencial de empleo para la población migrante<sup>4</sup>.

Algunos de los hallazgos más importantes en lo concerniente a las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE y la ruta de empleabilidad fueron los siguientes:

- Se contó con cerca de 25.000 registros de migrantes de Venezuela analizados en el estudio con fuente del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE-SPE) y de la APE-Sena, de los cuales 8.876 registros correspondían a personas que tenían PEP. A esta población se le estudió su perfil laboral.
- Por su parte, las vacantes de cero postulaciones tenían características homogéneas; por ejemplo, el 93 % eran de jornada completa, el 74 % ofrecían entre 1 y 2 SMMLV y el 53 % se concentraba en áreas de finanzas y administración.



Presentación de la oferta institucional nacional e internacional de atención a migrantes provenientes de Venezuela. Jueves 19 de septiembre de 2019, Cali, Valle del Cauca. Foto cortesía OIT.

4 Las motivaciones, expectativas y principales hallazgos se mencionan gracias a la entrevista concedida por Carlos Parra de FUPAD, que complementa los resultados del estudio.

- Al cruzar el perfil poblacional con el perfil de las vacantes de cero postulaciones, se encontró que el 82 % de la población migrante habría podido ocupar estas vacantes que no estaban siendo ocupadas por población colombiana.
- No obstante, se identificaron barreras de acceso al mercado laboral de tipo documental, personal, institucional, entre otras, que impedían este acercamiento, aun si contaban con el perfil ocupacional adecuado. Las barreras se identificaron a través de grupos focales y entrevistas semiestructuradas a un total de 100 migrantes, 31 prestadores de la Red de Prestadores del SPE y 65 empresas.
- Entre las barreras asociadas al SPE, el estudio evidenció las siguientes:
  - » Tan solo el 7,4 % de los migrantes conoce el SPE.
  - » El 85 % de empresarios conoce las agencias del SPE o del Sena, por lo que aún hay un porcentaje de ellos que desconoce la institucionalidad.
  - » El 63 % de los empresarios y el 85 % de la Red de Prestadores del SPE conocen la existencia del PEP, respectivamente, y solo el 75 % sabe para qué sirve este documento en términos de acceso al mercado laboral y otros servicios. Por su parte, el 82 % de los migrantes conocen el PEP.
  - » El 36 % de los empresarios conocen el SIRE y el 24 % conocen el RUTEC.

Si bien se identificaron otras barreras recurrentes en la población, relacionadas con la falta de documentación, certificación de formación y experiencia laboral, barreras culturales o de género, entre otras, se hizo evidente que algunas de las barreras anexas a la ruta de empleabilidad, como la falta de información por parte de todos los actores del ecosistema

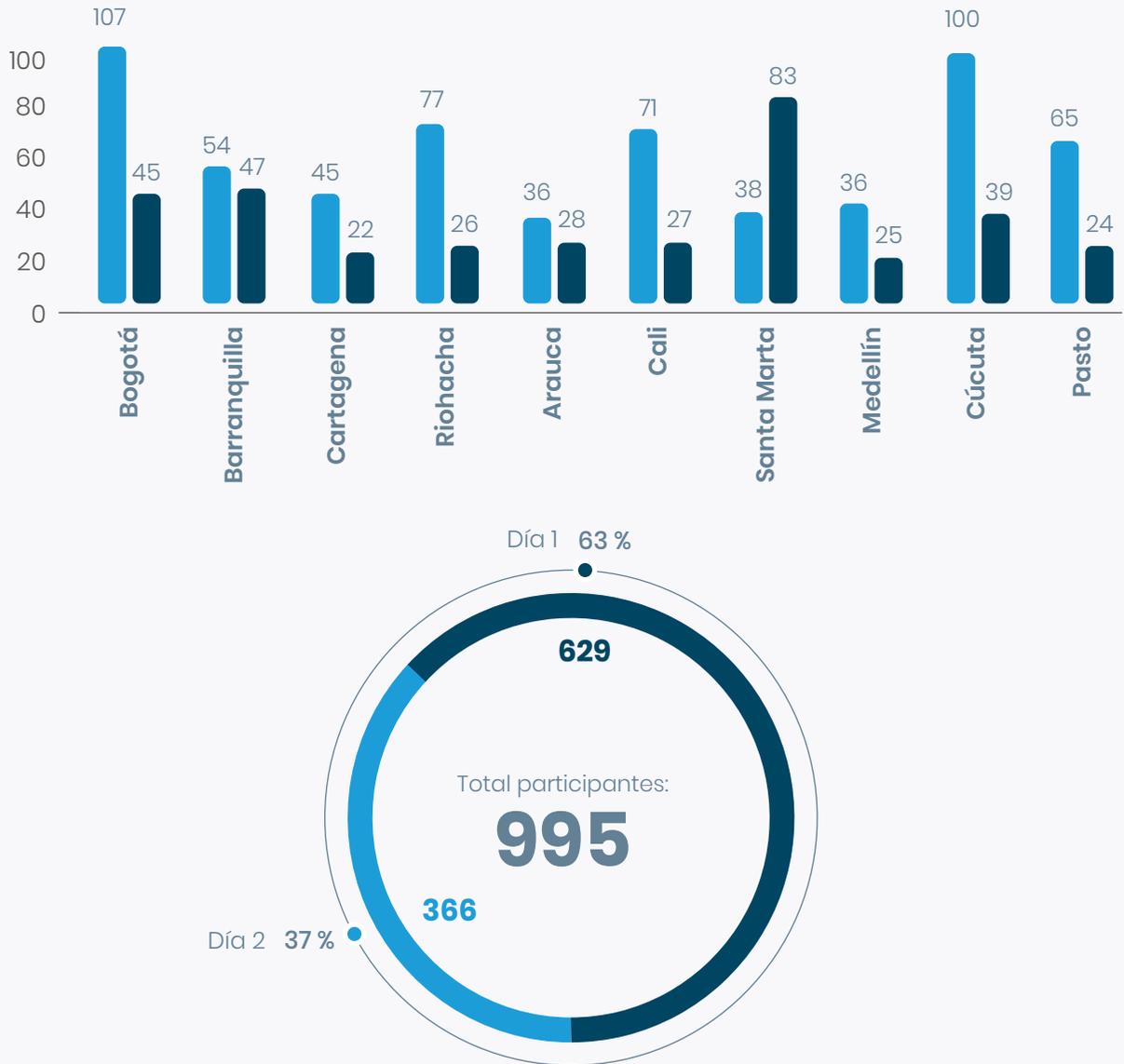
de empleabilidad o la falta de recursos mínimos de la población para acudir y acceder a los servicios de las agencias de empleo, podían ser mitigadas por la Unidad del SPE piloteando la ruta de empleabilidad para población migrante, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores.

En cuanto a la participación en la fase 2 del piloto, a esta asistieron 995 personas en total en las diez ciudades. En la jornada de sensibilización al ecosistema de empleabilidad presente en los territorios (día 1) se contó con 629 participantes y en el taller de capacitación a las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE que se realizaba durante el día 2 en cada una de las diez ciudades participaron 366 personas que conformaban los equipos de trabajo de las agencias de empleo del territorio.



## **ALGUNAS DE LAS BARRERAS ANEXAS A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PODÍAN SER MITIGADAS POR LA UNIDAD DEL SPE PILOTEANDO LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA POBLACIÓN MIGRANTE.**

**FIGURA 12 — Número de asistentes a la fase 2 del piloto, total y por ciudad**

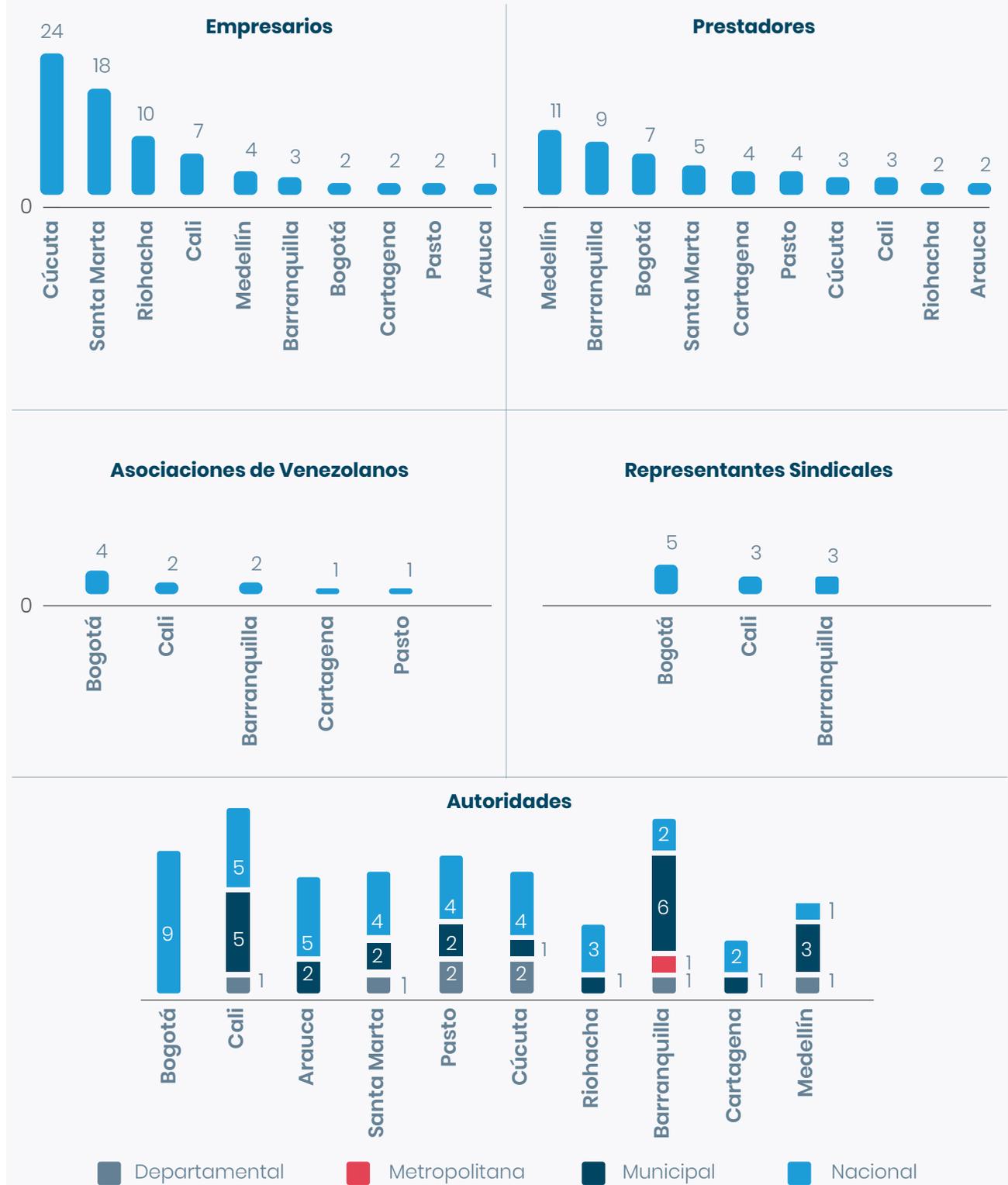


**Fuente:** Unidad del SPE, listas de asistencia a sesiones de sensibilización y capacitación en las diez ciudades.

Entre los asistentes se destaca la participación de grupos de interés importantes para este piloto, como son los empresarios, las asociaciones de ve-

nezolanos, las autoridades locales y, en especial, los prestadores del SPE.

**FIGURA 13** — Tipos de asistentes a la fase 2 del piloto



Fuente: Unidad del SPE, listas de asistencia a sesiones de sensibilización y capacitación en las diez ciudades.

Por último, la realización de la fase 2 fue posible gracias al apoyo brindado por ACNUR, FUPAD, GIZ, OIM, OIT, PNUD y la Red de Prestadores del SPE en los territorios, quienes facilitaron el acceso a los medios físicos (salones, equipos audiovisua-

les, recurso humano de apoyo logístico, maestros de ceremonia, sonido, estaciones de café, almuerzos y refrigerios) para estas jornadas de trabajo. El aporte en logística brindado por cada acto se detalla en la tabla 6.

**TABLA 6 — Apoyo logístico de cooperantes y prestadores del SPE para la implementación de la fase 2**

Ciudad	Cooperante	Apoyo del cooperante	Prestador del SPE	Apoyo del Prestador del SPE
Bogotá	FUPAD	Refrigerios, almuerzos, estación de café, recurso humano de apoyo.	Bolsas de IES: Universidad de La Salle y Corporación Minuto de Dios	Salones y logística
Barranquilla			Comfamiliar Atlántico	
Cartagena			Comfenalco Cartagena	
Riohacha			Comfaguajira	
Arauca			APE-Sena Arauca	
Cali	OIT	Refrigerios, almuerzos, estación de café.	Comfenalco Valle	Salones y logística
Santa Marta	OIM	Refrigerios, almuerzos, estación de café.	Cajamag	Salones y logística
Medellín	ACNUR	Refrigerios, almuerzos, logística.	Bolsa de Empleo de la Universidad Nacional	Salones
Cúcuta	PNUD	Día 1. Refrigerios, estación café.	Comfanorte	Salones y logística
	GIZ	Día 2. Refrigerios, almuerzos, café.		
Pasto	ACNUR	Refrigerios, almuerzos, logística.	APE-Sena Nariño	Salones

Fuente: organismos de cooperación: FUPAD, ACNUR, OIT, PNUD, GIZ, OIM (diciembre de 2019).

### 2.3. Fase 3. Implementación de los planes de acción para la mitigación de barreras

De acuerdo con el conocimiento y los lineamientos transferidos en el taller de sensibilización de la fase 2 del piloto y una vez socializada la *Guía piloto de acciones de inclusión laboral para población migrante venezolana*, dirigida a las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE, la fase 3 consistió en realizar seguimiento a la implementación de las acciones de mitigación de barreras formuladas por los prestadores del SPE durante la fase 2.

Para llevar a cabo dicho seguimiento, se adelantaron entrevistas a líderes de la atención a migrantes y coordinadores de las agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE que participaron en el piloto. En su mayoría, estas se realizaron vía telefónica y, en algunos casos, de forma presencial,

durante las dos últimas semanas de noviembre y las dos primeras semanas de diciembre de 2019, algunas en el marco de los ejercicios de validación de la *Guía para la orientación laboral para refugiados y migrantes venezolanos buscadores de empleo en Colombia*, realizados por la OIT y ACNUR en Barranquilla, Cali y Bogotá.

Además de realizar seguimiento a la implementación del plan de acción de cada prestador del SPE que participó en el piloto, se consideró pertinente indagar sobre otros aspectos generales. Para ello, se diseñó un instrumento de encuesta (ver anexo 2) con un total de 14 preguntas que abarcaron cuatro aspectos: pertinencia, eficacia, impacto y sostenibilidad (figura 14).

**FIGURA 14** — Aspectos a los que se les hizo seguimiento durante la fase 3



Fuente: elaboración propia.

Habiéndose gestionado entrevistas con los 34 prestadores del SPE que formularon planes de acción en las diez ciudades, solo se logró contar con una respuesta efectiva de 23 prestadores.

A continuación, se presentan de forma breve los principales resultados obtenidos en cada área o aspecto, haciendo mayor énfasis en la sección 2, referente a la eficacia, ya que allí se consigna el avance de los planes de acción formulados por los prestadores del SPE, principal interés de este seguimiento.

### 1. Pertinencia

Un primer aspecto fue valorar si los prestadores del SPE consideraban que el piloto respondería a sus necesidades para atender a la población migrante proveniente de Venezuela. De un total de 23 prestadores encuestados, el 83 % respondió afirmativamente, en especial debido a la información recibida durante el piloto sobre la normatividad y la política vigente en materia migratoria. Los 3 prestadores que respondieron negativamente mencionaron que las jornadas de sensibilización habían sido cortas o que no había sido oportuno dado que la ola migratoria había ini-

ciado tiempo atrás y ya venían adelantando acciones de mitigación de barreras, por lo cual el valor agregado del piloto fue percibido como deficiente.

### 2. Eficacia

En este aspecto se indagó acerca del avance de las acciones que habían propuesto los prestadores del SPE y las dificultades que habían tenido en caso de no haber podido adelantarlas.

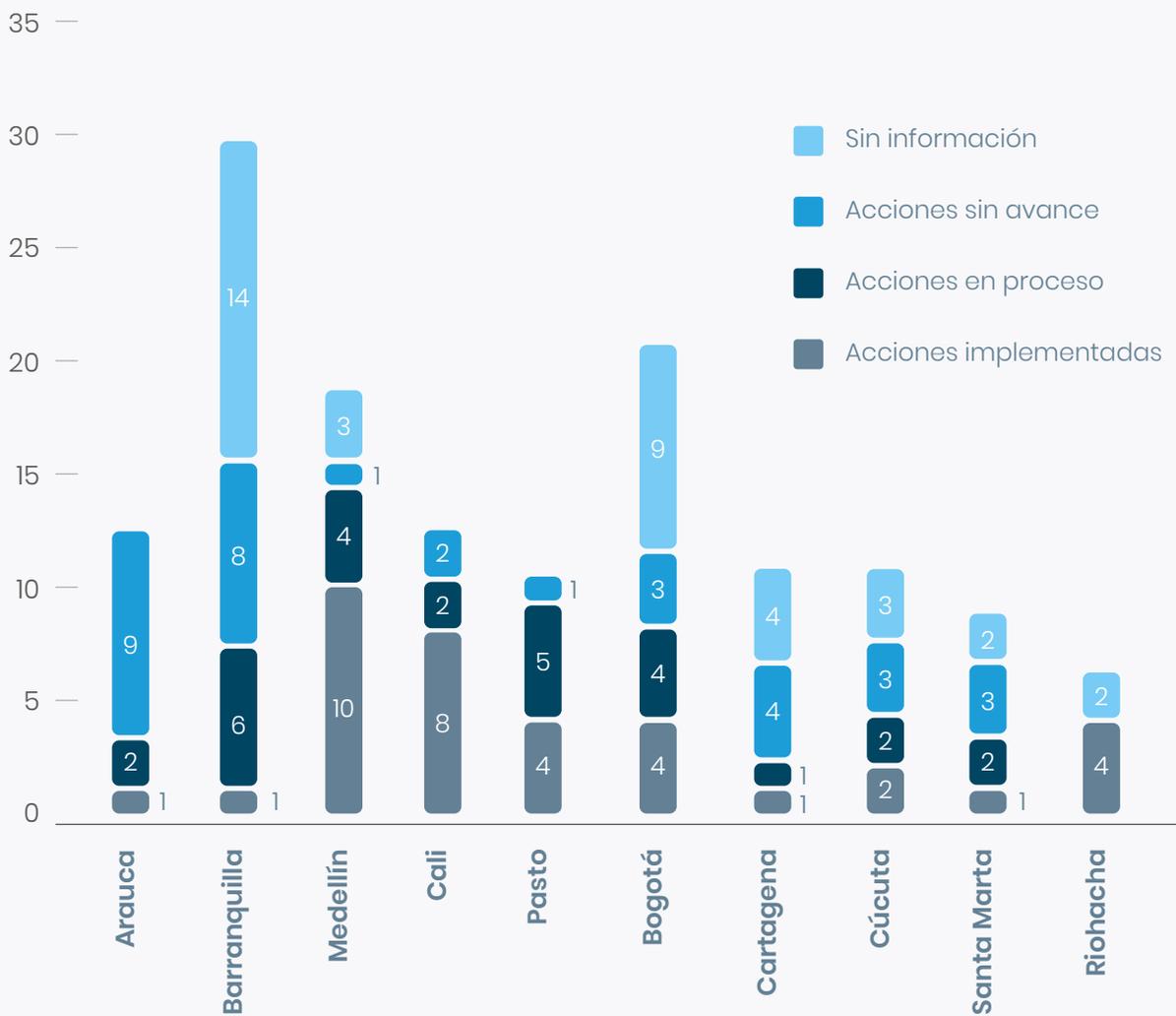
En las diez ciudades, los prestadores del SPE avanzaron parcialmente en la implementación de las actividades previstas en sus planes de acción para la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de los migrantes provenientes de Venezuela.

En la figura 15 se puede observar el estado de avance por ciudad. Vale la pena tener en cuenta que las acciones que se presentan *Sin información* corresponden a los planes de acción de los prestadores del SPE que no pudieron ser contactados o no respondieron la encuesta. Las acciones reportadas por los prestadores se clasifican en *implementadas, en proceso o sin avance*.



Taller práctico para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela. Viernes 4 de octubre de 2019, Cúcuta, Norte de Santander. Foto cortesía OIT.

**FIGURA 15 — Avances en la implementación de los planes de acción**

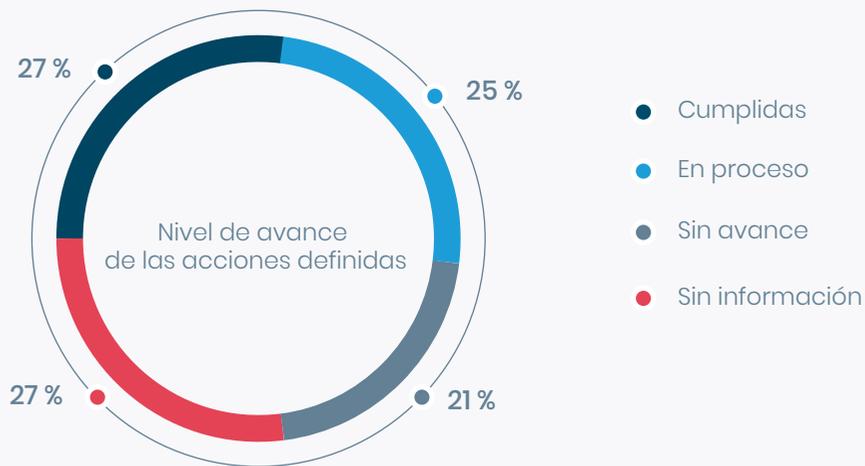
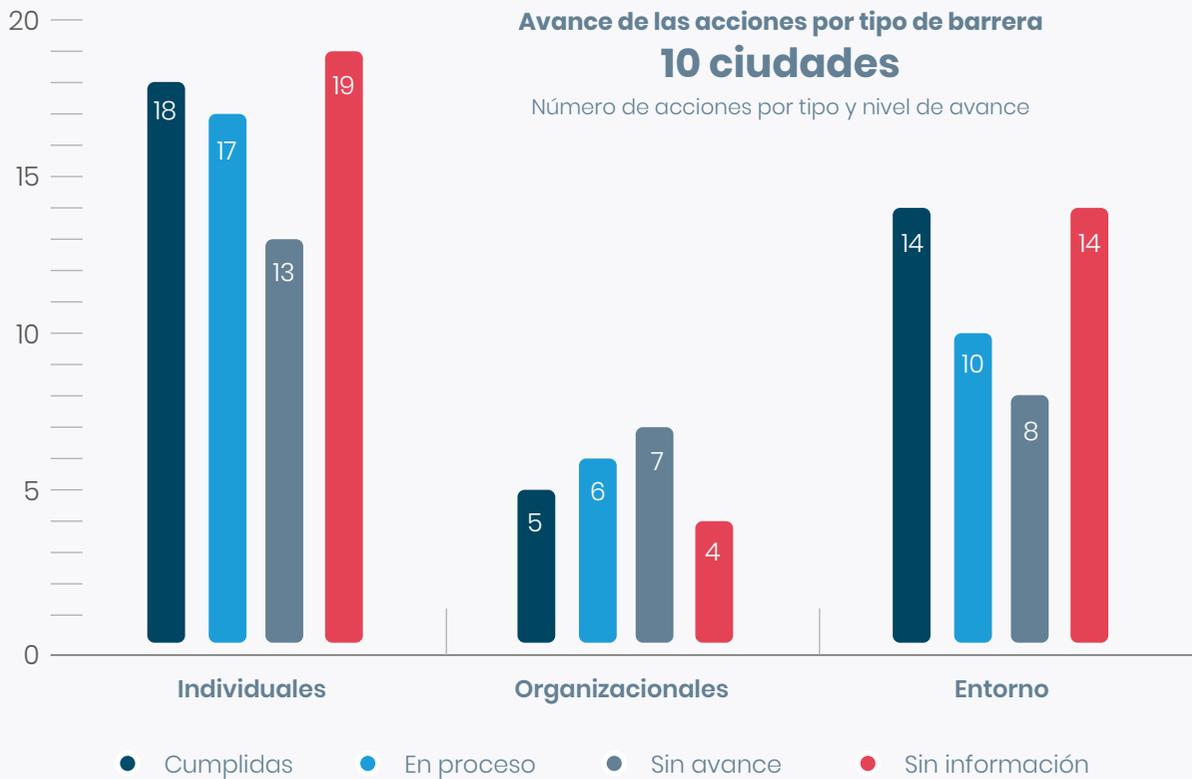


Fuente: elaboración propia con base en los resultados de entrevistas a prestadores del SPE en las diez ciudades.

Ahora bien, según la figura 16 y la tabla 7, el 27 % de las acciones totales definidas en los planes de acción se encuentran cumplidas, seguido del 25 % en proceso de implementación, mientras que el 21 % de las acciones no presenta avances debido a que algunas están agendadas para 2020

y otras presentan retrasos debido a dificultades en su implementación por parte de los prestadores del SPE, como es el caso de no contar con respuesta de otras dependencias o entidades para su cumplimiento. Las acciones sin información suman el 27 %.

► **FIGURA 16** — Avance de las acciones por tipo de barrera en las diez ciudades



**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de entrevistas a prestadores del SPE en las diez ciudades.

Es así que, por tipo de barreras de acceso al mercado laboral, las acciones que presentan un mayor grado de avance en su cumplimiento apuntan a mitigar

las barreras individuales, relacionadas directamente con el migrante, seguidas por las del entorno y en menor medida por las organizacionales.

**TABLA 7 — Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera**

Tipo de barrera	Acción	Acciones propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
<b>Individual</b>	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	5	3	0	2	0
	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	13	2	6	2	3
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	14	4	3	1	6
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	8	2	1	2	3
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	15	6	2	3	4
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	7	0	4	1	2
	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	5	1	1	2	1
<b>Entorno</b>	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	18	4	3	4	7
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	17	6	5	1	5
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	11	4	2	3	2
<b>Organizacional</b>	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	22	5	6	7	4
<b>Total</b>		<b>135</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>37</b>
		<b>(%)</b>	<b>27 %</b>	<b>25 %</b>	<b>21 %</b>	<b>27 %</b>

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de entrevistas a prestadores del SPE en las diez ciudades.

De acuerdo con lo reportado por los prestadores del SPE, entre las intervenciones dirigidas a mitigar barreras de tipo individual se encuentran las siguientes:

- Jornadas de formación al migrante sobre normatividad laboral colombiana, tipos de contrato y contexto laboral colombiano.
- Fortalecimiento de habilidades blandas de los migrantes, que les permite mejorar su desenvolvimiento en procesos de búsqueda de empleo y relacionamiento en espacios laborales.
- Jornadas de formación a los empresarios en normatividad laboral para la contratación de migrantes provenientes de Venezuela, procesos de afiliación al sistema de seguridad social y registro de sus trabajadores extranjeros en los sistemas de información SIRE y RUTEC.
- Orientación ocupacional adecuada y dirigida a fortalecer habilidades para el trabajo. Por ejemplo, en temas relacionados con el acondicionamiento a los horarios laborales en Colombia y contextos de trabajo, las cuales han sido causa de deserción luego de un corto tiempo de estar trabajando, generándole al empleador un sobre costo en la búsqueda de un nuevo trabajador.
- Promoción del SPE y de los prestadores del SPE, a través de diferentes medios de comunicación internos y externos, para que los migrantes provenientes de Venezuela se acerquen y accedan a los servicios de registro, orientación ocupacional y talleres ocupacionales, sin necesidad de poseer un PEP.
- Ajustes en los procesos de los prestadores del SPE, como por ejemplo la asignación de personal especializado en el tema de migrantes, para una atención adecuada y pertinente.

Por otra parte, de las 22 acciones para la mitigación de las barreras de tipo organizacional, 11 se encuentran cumplidas o en proceso de implementación, las cuales están relacionadas con la realización de encuentros empresariales para la sensibilización y contextualización del migrante venezolano en Colombia, seguidas de 7 acciones que no cuentan con avances, según lo mencionado por algunos prestadores, debido a que no se realizaron convocatorias oportunas a empresarios o, en otros casos, a que algunos empleadores presentan las siguientes condiciones:

- Prevención para contratar migrantes provenientes de Venezuela.
- Desincentivo para contratar a los migrantes, debido a que al interior de la empresa desconocen la normatividad y los permisos dispuestos por el Gobierno nacional que regularizan la permanencia de estos migrantes.
- Urgencia de los empresarios para cubrir las vacantes que requieren, lo que desincentiva a utilizar la intermediación laboral a través de los prestadores del SPE por los tiempos que el proceso puede tomar, especialmente para la mitigación de barreras individuales de los oferentes venezolanos.

En cuanto a las acciones para mitigar barreras del entorno, los prestadores del SPE capacitaron a sus equipos de trabajo en temas normativos y de servicios que se han dispuesto por parte del Gobierno nacional para el migrante de Venezuela; sin embargo, se encuentran casos donde se ve necesario profundizar el fortalecimiento técnico debido a que persisten inquietudes con el manejo y el alcance de dicha normatividad, así como por ausencia de un mecanismo definido que permita que fluya a todos esta información que les ha sido transferida.

Por último, al indagar por las barreras que continúan dificultando el acceso de un migrante al mercado laboral, mencionaron las siguientes:

- Desconocimiento de los documentos de identificación que permiten el ejercicio laboral de los migrantes venezolanos en Colombia. Los migrantes que han estado llegando al país aproximadamente desde el segundo semestre de 2018, y que han buscado acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo en el país, están presentando una barrera documental por no haber accedido a un PEP que les diera la posibilidad de trabajar y acceder a otros servicios.
- Convalidación de títulos. La dificultad y los altos costos en los que deben incurrir para apostillar los títulos en Venezuela y convalidarlos ante el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
- Certificados de experiencia laboral. La ausencia de los soportes de la experiencia laboral adquirida previamente a su llegada a Colombia, y la dificultad que se presenta para su verificación por parte de los potenciales empleadores.
- Acceso efectivo al sistema financiero. La resistencia de la mayor parte de los bancos para abrir cuentas bancarias para el pago de nómina.
- Discriminación por parte de algunos empleadores y en los espacios laborales luego de ser contratados, ya sea que se trate de migrantes venezolanos o con doble nacionalidad colombo-venezolana.
- Acceso a la certificación de competencias. La dificultad que en algunos casos puede presentárseles a los migrantes venezolanos que se encuentran en estado irregular en el país para poder acceder a la certificación por competencias y a estudios que superen los dos años.

- La desarticulación interinstitucional para la socialización de los servicios dispuestos para migrantes. El débil manejo de información para el direccionamiento de los migrantes provenientes de Venezuela a otros servicios institucionales.
- La alta movilidad que presentan los migrantes en los diferentes territorios y los cambios permanentes de números de teléfono o formas de contacto, en general. Los cambios permanentes de información de contacto les dificultan a los prestadores del SPE comunicarse con los migrantes para convocarlos a talleres y entrevistas para procesos de selección con empleadores.

### 3. Impacto

Si bien no es posible atribuir exclusivamente al piloto una mejor atención de la población migrante proveniente de Venezuela por parte de los prestadores del SPE, en la encuesta realizada se incluyeron algunas preguntas para conocer el cambio en el flujo de migrantes atendidos en la ruta de empleabilidad en cada uno de sus servicios en el periodo reciente posterior a la fase 2 del piloto.



**EN LA ENCUESTA REALIZADA SE INCLUYERON ALGUNAS PREGUNTAS PARA CONOCER EL CAMBIO EN EL FLUJO DE MIGRANTES ATENDIDOS EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD.**

En su mayoría, los prestadores reportaron observar un menor flujo de migrantes que acuden a las agencias y bolsas de empleo del SPE en este último periodo del año. El 87 % reporta no haber incrementado el registro y la orientación ocupacional. Por su parte, solo dos prestadores de Bogotá señalaron haber prestado a esta población un servicio especializado y el 52 % de los prestadores del SPE reporta positivamente haber logrado la colocación de migrantes en vacantes intermediadas por ellos; algunos, sin embargo, mencionaron no contar con ese registro.

#### 4. Sostenibilidad

Una manera de aproximarse a la continuidad de la iniciativa de mejorar la atención al migrante proveniente de Venezuela fue indagar por la capacitación del talento humano de los prestadores del SPE y la transmisión efectiva del conocimiento, así como por las herramientas brindadas por la Unidad del SPE en el marco del piloto.

El 100 % de los prestadores del SPE que participaron respondió afirmativamente a la pregunta si el equipo de trabajo había sido capacitado con la guía facilitada en el piloto o estaba capacitado con

la normatividad actual definida para el migrante proveniente de Venezuela. No obstante, en repetidas ocasiones mencionaban que consideraban pertinente y deseable contar con un refuerzo en la capacitación.

Una situación señalada reiteradamente en cuanto a la sostenibilidad de esta y otras iniciativas fue el impacto de la Sentencia C-473 del 9 octubre de 2019 de la Corte Constitucional frente a la viabilidad del uso de los recursos del FOSFEC por parte de las cajas de compensación familiar. La sentencia declara inexequibles algunos artículos relacionados con el FOSFEC en la Ley 1753 de 2015 y en la Ley 1780 de 2016, donde la Corte Constitucional concluye:

la decisión del legislador de disponer de los recursos del FOSFEC para que sean utilizados por el Gobierno nacional, por las cajas de compensación familiar, y por los operadores del Mecanismos (sic) de Protección al Cesante para financiar los planes, proyectos y programas sociales de beneficio general allí establecidos, infringen tanto el principio de reserva de ley en materia tributaria, como el mandato de destinación sectorial de las contribuciones parafiscales. (Corte Constitucional, 2019)



Presentación de la oferta institucional pública y privada para la atención a migrantes provenientes de Venezuela. Jueves 3 de octubre de 2019, Cúcuta, Norte de Santander. Foto cortesía de OIT.

## 2.4. Fase 4. Seguimiento

La Unidad del SPE contó con el interés de organismos de cooperación como ACNUR, FUPAD, GIZ, OIM y PNUD para la mitigación de las barreras de acceso al mercado laboral de los migrantes provenientes de Venezuela en siete de las diez ciudades priorizadas que fueran incluidos en la ruta de empleabilidad por parte de los prestadores de la red del SPE.

Cada uno de estos cooperantes definiría el proceso de aporte de sus recursos para la consecución de los bienes o servicios que se requirieran para que los migrantes seleccionados pudieran acceder a los talleres y cursos de empleabilidad, así como el otorgamiento de los apoyos económicos o dotaciones que fueran requeridos para acceder a una vacante ya definida.

A partir de la encuesta mencionada en la sección anterior, también se identificaron los prestadores del SPE que realizaron formalmente el requerimiento a alguno de estos organismos, las barreras que buscarían mitigar a los migrantes provenientes de Venezuela con estos recursos y el avance en dicho proceso.

En cuanto a la gestión de los recursos para la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de esta población, los prestadores del SPE debieron adelantar previamente la convocatoria de la población migrante que cumpliera con el perfil para acceder a las capacitaciones y apoyos económicos necesarios para ser remitidos posteriormente a los empleadores con quienes se gestionaron vacantes. Asimismo, los empresarios fueron sensibilizados por las agencias de empleo, quienes incluyeron en sus procesos de selección y vinculación la normativa y las recomendaciones brindadas por la institucionalidad colombiana, lo que resultó en una adecuación de sus requerimientos para facilitar la contratación de esta población.

Con lo anterior se puede observar que las acciones implementadas por los prestadores del SPE en los servicios básicos de la ruta de empleabilidad no implicaron inversiones adicionales a los recursos ya dispuestos para la agencia de empleo ni cambios estructurales a los procesos de atención de esta población a nivel territorial.

El seguimiento realizado a las acciones adelantadas por parte de los prestadores del SPE que participaron en el piloto, en torno a la gestión para acceder al apoyo de los cooperantes para financiar proyectos de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela, permitió identificar que solo dos prestadores presentaron solicitudes para que se sus proyectos fueran financiados, de los cuales uno fue viable para ser gestionado formalmente: la Caja de Compensación Familiar de Arauca, que a través de estos proyectos se encargó de adelantar certificación de competencias y entrega de dotación para el trabajo, lo cual le permitiría garantizar la colocación de los migrantes provenientes de Venezuela en las vacantes definidas por empleadores en esta ciudad.



**LA UNIDAD DEL SPE  
CONTÓ CON EL APOYO  
DE ORGANISMOS  
COMO ACNUR, FUPAD,  
GIZ, OIM Y PNUD PARA  
LA MITIGACIÓN DE LAS  
BARRERAS DE ACCESO  
AL MERCADO LABORAL.**

**TABLA 8 — Proyectos presentados por prestadores del SPE para la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela**

Ciudad	Prestador	Cooperante	Barreras a mitigar	Beneficiarios - Colocaciones	Viabilidad
Arauca	Comfiar	FUPAD	Certificación en manipulación de alimentos (Sena)	20 migrantes	Proyecto validado por cooperante y aprobado para implementación.
			Ventas y atención al cliente (FUPAD)	8 colocaciones	
			Certificación de trabajo en alturas	2 migrantes	Proyecto validado por cooperante y aprobado para implementación.
			Exámenes médicos	2 colocaciones	
Bogotá	Compensar Cafam Colsubsidio Corporación Minuto de Dios	FUPAD	Hojas de vida	234 migrantes	Proyecto validado por cooperante y aprobado para implementación.
			Subsidio de transporte	110 migrantes	
			Mejoramiento personal	55 migrantes	
Barranquilla	Alcaldía de Barranquilla	FUPAD	2 licencias de conducción para transporte público	-	Proyecto no viable por impedimento normativo.

**Fuente:** elaboración propia a partir de encuestas a las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE participantes en el piloto y a los aliados cooperantes.

Los prestadores del SPE que no presentaron solicitudes de financiación de proyectos para la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela informaron que no consideraron necesario hacerlo, debido a las siguientes razones:

- Las barreras más recurrentes en la población migrante proveniente de Venezuela corresponden principalmente a la regularización de su perma-

nencia en el territorio colombiano (permisos de trabajo o estudio, acceso a seguridad social, bancarización, etc.) y a dificultades para la convalidación de sus títulos, situaciones que se escapan de su alcance.

- Contaban con los instrumentos y recursos para avanzar por sus propios medios en las acciones de mitigación propuestas.

- Proyectaron un alcance de acciones para el corto plazo, que serían cubiertas con actividades de refuerzo básicas ya incluidas para el fortalecimiento de la presentación de los servicios de gestión y colocación prestados en el marco de la ruta de empleabilidad del SPE (talleres de habilidades blandas y transversales para el migrante, acompañamiento al empleador, etc.).
  - Algunas agencias de CCF estimaron que los procesos internos para la aprobación del proyecto para la mitigación de barreras, junto con su implementación, superarían el 31 de diciembre de 2019.
  - En algunas ciudades, los prestadores del SPE manifestaron no haber contado con información y orientación para acceder a estos recursos de financiación ofrecidos inicialmente por los organismos de cooperación.
- Por otra parte, en el curso de la participación de los organismos de cooperación en la implementación de este piloto, se llevaron a cabo acciones complementarias entre las cuales se encuentran jornadas de sensibilización a empresarios, apoyo para la realización de dos convocatorias de migrantes provenientes de Venezuela a procesos adelantados por prestadores del SPE, y se reforzaron las capacitaciones a los equipos de trabajo de dichos prestadores.

**FIGURA 17 — Acciones complementarias de los organismos de cooperación**



Fuente: elaboración propia.

**TABLA 9 — Acciones complementarias realizadas por FUPAD, para la mitigación de barreras**

Ciudad	Prestador	Cooperante	Acción de mitigación	Actividad / Beneficiarios
<b>Barranquilla</b>	Combarranquilla Comfamiliar Atlántico Cajacopi Atlántico APE-Sena Atlántico	FUPAD	Encuentros con empresarios para sensibilización e información.	3 eventos / 88 empresarios
<b>Bogotá</b>	Colsubsidio Compensar Cafam Corporación Minuto de Dios	FUPAD	Encuentros con empresarios para sensibilización e información.	9 eventos / 230 empresarios
<b>Bogotá</b>	Colsubsidio	FUPAD	Capacitar a equipo de trabajo de agencia de empleo para la atención del migrante proveniente de Venezuela buscador de ofertas laborales.	2 capacitaciones / 1 prestador
<b>Bogotá</b>	Cafam	FUPAD	Convocatoria abierta a migrantes provenientes de Venezuela, en articulación con Junta de Acción Comunal de Toberín.	Convocatoria / migrantes
<b>Bogotá</b>	Colsubsidio	FUPAD	Convocatoria abierta a migrantes provenientes de Venezuela en articulación con Teleperformance.	Convocatoria / migrantes

**Fuente:** elaboración propia con base en información aportada por organismos de cooperación en 2019.

Los encuentros con empresarios, en donde se sensibiliza frente a la inclusión laboral del migrante proveniente de Venezuela, hacen parte del proceso transversal que han venido apoyando los distintos

cooperantes y que permite avanzar en una mitigación de barreras organizacionales que con el tiempo puede traducirse en colocaciones de oferentes de empleo venezolanos.

## 2.5. Fase 5. Sistematización

Esta fue la última fase del piloto, que tuvo como objetivo documentar y sistematizar la experiencia completa, con el fin de aportar información sobre el contexto de la inclusión laboral de los

migrantes provenientes de Venezuela desde la perspectiva del SPE. Esta fase fue financiada por la OIT, el BID y el Mineco, y su producto es el presente documento.

---

## 3. Propuesta de ajustes a la ruta de empleabilidad del SPE para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela

La ruta de empleabilidad es definida por la Resolución 293 de 2017, del Ministerio del Trabajo, como la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, de manera diferencial e integral, cuyo fin es la mejora de la empleabilidad del buscador de empleo, mediante la atención a las necesidades del empleador y del territorio.

En el marco de la prestación de dichos servicios, las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE que participaron en el piloto avanzaron en incluir en su portafolio de servicios talleres con una temática que le permite al migrante proveniente de Venezuela conocer la normatividad laboral de Colombia y su adaptación cultural al contexto social y económico colombiano. En relación con el empleador, implementaron acciones de sensibilización en normatividad y beneficios de contratación de esta población migrante a través de encuentros y desayunos empresariales.

En el servicio de registro, el SISE y la APE-Sena, fue habilitado el tipo de documento “documento nacional de identificación (DNI)”, para lo cual la Unidad del SPE y la APE-Sena realizaron ajustes en sus plataformas tecnológicas.

En el servicio de orientación ocupacional, los prestadores del SPE notaron que sus equipos de trabajo tenían múltiples inquietudes en torno a la normatividad migratoria y laboral que pudiera aplicar al migrante venezolano. Este hecho influía en la manera como el migrante era direccionado a los servicios de orientación ocupacional, incluidos los talleres y capacitaciones, así como al mismo proceso de intermediación laboral, que integra una preselección y remisión a vacantes dispuestas por empleadores.

Por su parte, la asesoría a los empleadores por parte de los equipos de gestores empresariales de los prestadores del SPE presentó limitaciones por desconocimiento e inexactitud en la información disponible relacionada con la normatividad migratoria y laboral para los migrantes venezolanos en Colombia, los tipos de contrato que podrían realizar para la formalización de las relaciones laborales y los alcances para la sensibilización de los empleadores frente a los beneficios de contar con trabajadores de nacionalidad venezolana en sus empresas.

En el proceso de preselección y remisión, los profesionales responsables de realizar la intermediación laboral en los prestadores del SPE usualmente encontraban obstáculos generados por los requisitos de tipo documental, educativo, de competencias, experiencia y otras barreras ocultas que principalmente estarían motivadas por casos de prejuicios o discriminación frente al migrante.

En cuanto a los ajustes especializados, las agencias de empleo de las CCF como Comfiar, Cafam, Colsubsidio, Compensar y la Corporación Minuto de Dios implementaron, con el apoyo de FUPAD diferentes servicios especializados en los cuales se vieron beneficiados tanto migrantes como empleadores. Con el fin de lograr la

colocación, a los migrantes participantes de estos proyectos se les hizo certificación por competencias, se les apoyó con un subsidio de transporte para que pudieran asistir a los talleres y capacitaciones requeridas, y se les brindó mejoramiento personal para participar en sus procesos de entrevista. Entre tanto, a los empleadores se les aportaron los exámenes médicos de los migrantes seleccionados para cubrir sus vacantes.

Los ajustes básicos y especializados a los servicios de gestión y colocación que se prestan en el marco de la ruta de empleabilidad ofrecida por los prestadores del SPE a los migrantes provenientes de Venezuela, identificados durante el desarrollo del piloto, se encuentran en la tabla 10.



Presentación de los resultados del piloto de identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela. Martes 10 de marzo de 2020, Bogotá, D. C. Foto cortesía de la Unidad del SPE.

**TABLA 10. — Ajustes básicos y especializados a la ruta de empleabilidad del SPE**

Servicios y procesos	Ajustes básicos	Ajustes especializados*
<b>Registro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades de quienes ejercen el rol de registro y recepción (enfoque psico-social del MIL).</li> <li>Ampliar horarios de atención.</li> <li>Fortalecer los mecanismos de comunicación para promover el SPE en la población migrante.</li> </ul>	<p>No se identificaron ajustes durante el desarrollo del piloto.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades de quienes ejercen el rol de gestor empresarial.</li> </ul>	<p>No se identificaron ajustes durante el desarrollo del piloto.</p>
<b>Orientación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades de quienes ejercen el rol de orientadores ocupacionales.</li> <li>Mejorar perfil ocupacional del migrante (prueba psicotécnica pertinente).</li> <li>Realizar talleres de orientación y adaptación normativa y cultural para el migrante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificación de competencias a la medida.</li> <li>Formación a la medida.</li> <li>Convalidación de títulos</li> <li>Licencias de conducción,</li> <li>Subsidio de transporte y alimentación.</li> <li>Dotación para la entrevista.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades de quienes ejercen el rol de gestor empresarial.</li> <li>Sensibilizar y “formar” a empleadores en normativa y beneficios de la contratación de migrantes (presencial y virtual).</li> <li>Crear estrategia de alianzas con gremios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento especializado a la poscolocación.</li> <li>Sensibilización presencial a empresarios y áreas de recursos humanos sobre casos de éxito de contratación de migrantes en su sector, y el rol del perfilamiento de la vacante (flexibilización de requisitos) en estos casos.</li> </ul>
<b>Preselección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades de quienes ejercen el rol de intermediador (p. ej. Conocimiento de equivalencias).</li> <li>Fortalecer el proceso de <i>matching</i>.</li> <li>Componer ternas por al menos un migrante, según aplique.</li> </ul>	<p><i>Assessment center</i> y pruebas situacionales.</p>
<b>Remisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento a la poscolocación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento especializado a la poscolocación.</li> <li>Exámenes médicos.</li> <li>Mejoramiento personal.</li> <li>Subsidio de transporte.</li> </ul>

\*La mayoría de los ajustes especializados fueron financiados con recursos aportados por FUPAD en el marco del piloto.

**Fuente:** entrevistas a prestadores e información de FUPAD,.

Con base en lo anterior, los coordinadores de las agencias de empleo recomendaron que para la implementación de ajustes especializados en 2020 se diseñaran programas específicos para la generación de ingresos de esta población migrante y poblaciones receptoras. A continuación, se relacionan cada una de las propuestas:

- Contemplar la opción del emprendimiento como mecanismo para la generación de ingresos de la población migrante que ha llegado de Venezuela, dada la alta informalidad y el difícil acceso al mercado laboral formal.
- Crear programas de acceso a formación para el trabajo y certificación de competencias para el migrante venezolano que se encuentra en estado irregular.
- Fomentar estrategias para empleadores que incluyan sensibilización, asesoría y acompañamiento

directo durante todo el proceso de contratación de migrantes provenientes de Venezuela, el ajuste en los entornos laborales y el seguimiento luego de la contratación por un tiempo mínimo de tres meses.

- Generar programas que contengan incentivos y beneficios tributarios para que los empleadores dispongan con mayor facilidad de sus vacantes para la contratación de migrantes en condiciones dignas y equitativas.
- Poner a disposición cursos y diplomados en normatividad y procesos para la atención a migrantes provenientes de Venezuela, que permita realizar una capacitación pertinente a los equipos de trabajo que atienden directamente a esta población en las diferentes entidades territoriales y nacionales con presencia regional.

## 4. Recomendaciones de los prestadores del SPE para el fortalecimiento de la atención a la población migrante proveniente de Venezuela

Las entrevistas realizadas a los prestadores del SPE en las ciudades priorizadas también permitieron indagar sobre recomendaciones para mejorar la atención a la población migrante proveniente de Venezuela. Estas recomendaciones se han agrupado por temas, como se muestra a continuación:

- Estrategias para mayor efectividad en la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral
  - » Implementar estrategias de promoción a nivel nacional (con alcance regional) del SPE y las bolsas y agencias de empleo autorizadas por

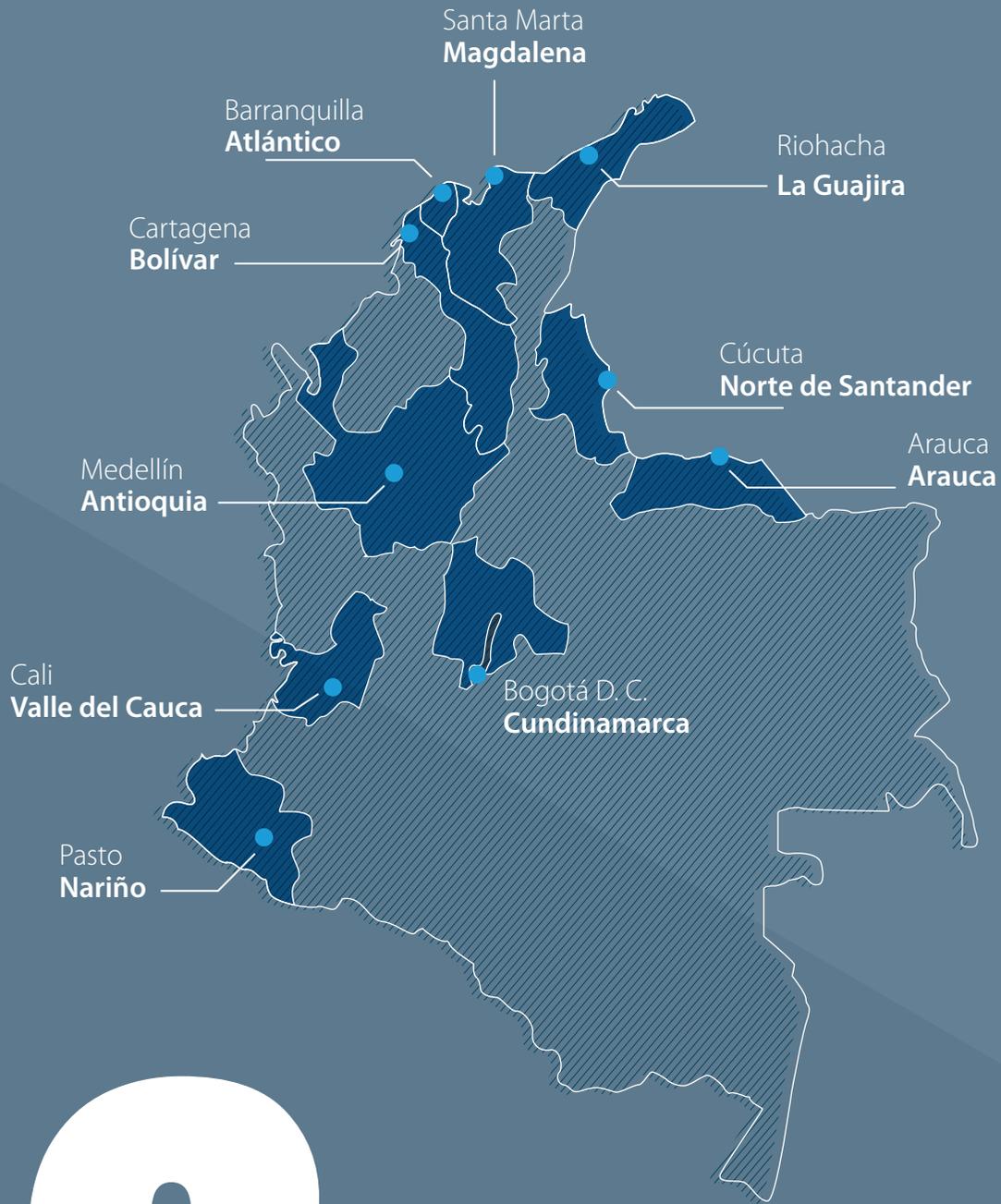
la Unidad del SPE, en dos vías. La primera, dirigida a todos los migrantes provenientes de Venezuela para que conozcan de su existencia, la ubicación geográfica de los puntos de atención y los diferentes servicios a los que pueden acceder a través de las agencias y bolsas de empleo autorizadas. La segunda, dirigida a todos los empleadores, para que gestionen sus necesidades de recurso humano a través de los prestadores del SPE, y conozcan que pueden acceder a asesoría y acompañamiento en los procesos de contratación de migrantes provenientes de Venezuela.

- » Diseñar estrategias de intervención para mejorar la empleabilidad de los migrantes provenientes de Venezuela, con una fuente de recursos definida y unos alcances establecidos.
  - » Asesorar, capacitar y divulgar guías prácticas para los empleadores en todo lo relacionado con los procesos requeridos para la contratación de migrantes venezolanos, el registro al sistema de seguridad social y en las plataformas SIRE y RUTEC, entre otros.
  - » Acompañar activamente a los prestadores del SPE en sus actividades de promoción y sensibilización, lo cual le genera un mayor grado de confianza y respaldo al empleador.
  - » Gestionar recursos para la mitigación de barreras para el acceso al mercado laboral que están presentando los migrantes provenientes de Venezuela en las diferentes ciudades del país, las cuales contemplen la formación para el trabajo y la financiación de los costos de convalidación de títulos.
  - » Promover, desde el Ministerio del Trabajo y Migración Colombia, campañas a nivel nacional para la socialización a empresarios de los beneficios y la facilidad en los procesos para la contratación de migrantes, donde se les difundan los diferentes procesos que son necesarios al momento de contratar migrantes venezolanos, y con ello reducir la prevención que tienen frente a la sanción por desconocimiento.
  - » Promover y articular los diferentes instrumentos y herramientas que se están desarrollando para la sensibilización y orientación a la población migrante y a los empresarios por parte del ecosistema de empleabilidad, y disponer de canales de difusión acordes a los usados por cada actor al que vaya dirigido.
- Gestión interinstitucional
    - » Gestionar con el Ministerio de Educación Nacional las posibles alternativas para que los migrantes provenientes de Venezuela puedan acceder a la convalidación de sus títulos y homologación de estudios.
    - » Analizar, por parte del Gobierno nacional, opciones viables que permitan flexibilizar el acceso a nuevos PEP, que les permita a los migrantes venezolanos que se encuentran en condición irregular en el país acceder a oportunidades de trabajo formales, educación, seguridad social y bancarización.
    - » Promover la creación de incentivos económicos para que los empresarios contraten migrantes provenientes de Venezuela en trabajos formales y con contratos que superen los seis meses, permitiéndole a esta población adquirir experiencia laboral en Colombia.
    - » Activar la participación de todas las entidades del Gobierno nacional, promoviendo servicios y apoyos para cerrar brechas laborales a los migrantes venezolanos y los retornados colombianos.
    - » Definir lineamientos desde el Gobierno nacional para que los nuevos gobernadores y alcaldes incluyan en sus planes de desarrollo territoriales 2020-2023 programas de generación de ingresos con acciones concretas para los migrantes provenientes de Venezuela.
    - » Definir lineamientos desde el Gobierno nacional que promuevan la movilidad de los migrantes hacia otros territorios en el país con mayores oportunidades laborales, permitiendo con ello la desconcentración en las ciudades donde actualmente se presenta una alta densidad de migrantes o con un limitado tejido empresarial.

- Ruta de empleabilidad y servicios de agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del SPE
  - » Establecer horarios de atención más flexibles en algunas de las agencias de empleo con mayor flujo de usuarios, lo cual permita que las personas que se encuentran generando ingresos temporalmente en la informalidad puedan acceder, antes o después, a los servicios de gestión y colocación de empleo.
  - » Ir un paso más allá de la preselección en la ruta de empleabilidad del SPE, incorporando el seguimiento a la colocación luego de la selección y

contratación que realice de manera independiente el empleador. Este seguimiento poscolocación (hasta por tres meses) debe permitirle a la agencia de empleo conocer la efectividad en la colocación, el éxito en la intermediación realizada, el entorno laboral, las condiciones de empleabilidad y la permanencia del trabajador contratado.

La ruta de empleabilidad del SPE avanzaría con ello de la medición de efectividad en la colocación, a un componente de validación de la calidad en la orientación e intermediación realizada, así como en la verificación de expectativas tanto de empleadores como de trabajadores.



# 2



# SEGUNDA PARTE

## CAPÍTULOS TERRITORIALES

La segunda parte del presente informe expone en detalle el desarrollo del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela, realizado durante 2019 en cada una de las diez ciudades seleccionadas: Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Riohacha, Arauca, Santa Marta, Cali, Medellín, Cúcuta y Pasto.

A cada una de estas diez ciudades le corresponde un capítulo, en el cual se encuentra la siguiente información:

1. Fecha de realización de la fase 2: sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación.
2. Participación de actores del ecosistema de empleabilidad en la fase 2.
3. Actores que participaron en el taller de la fase 2.
4. Barreras identificadas.
5. Barreras identificadas según tipo.
6. Acciones para la mitigación de barreras.
7. Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas.
8. Barreras sin acciones establecidas para su mitigación.
9. Resultados de la fase de seguimiento.
10. Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera.
11. Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE.

## Bogotá D. C.



1

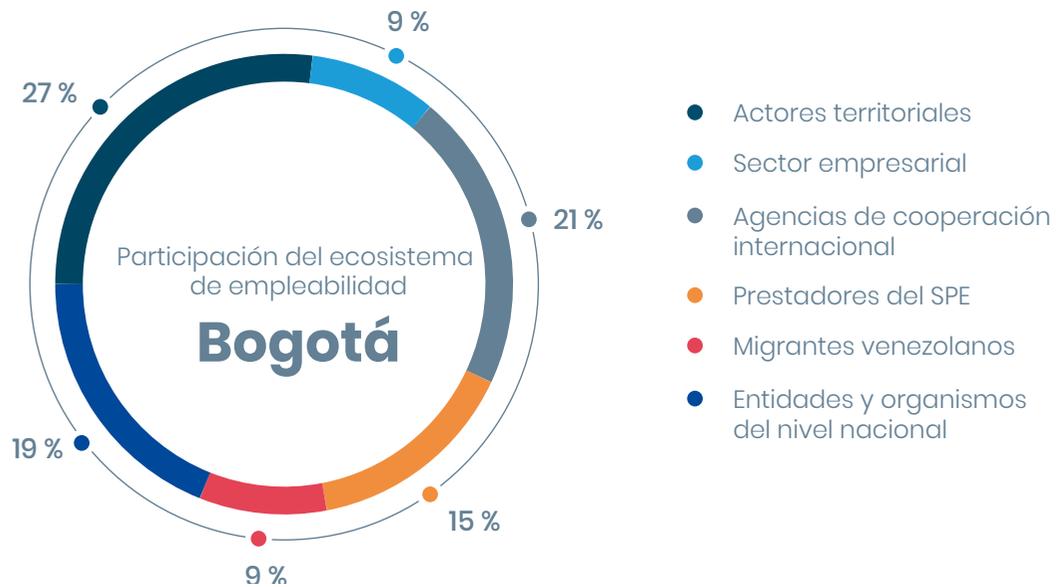
### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 8 y viernes 9 de agosto de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo y de FUPAD en donde participaron los siguientes prestadores:



4

Barreras identificadas

Bogotá ha presentado una migración de venezolanos que alcanzó las 352.431 personas que residían en la ciudad al finalizar el mes de diciembre de 2019 (Migración Colombia, 2020), quienes se encontraron con una tasa de desempleo del 21,7 % en esta ciudad para septiembre de 2019 (DANE, 2019b).

Con base en la experiencia de los prestadores del SPE, se identificaron las principales barreras de acceso al mercado laboral que perciben en su territorio según la clasificación propuesta por la Unidad del SPE en las tres categorías: individuales, organizacionales y de entorno. En total, se identificaron 21 barreras de acceso al mercado laboral de migrantes.

Se resaltan las barreras de tipo individual (43 %) por ausencia de redes de apoyo, falta de certificaciones laborales y educativas, así como de documentos personales, debilidades en sus competencias blandas para la interacción, necesidad de formación complementa-

ria y carencias monetarias y multidimensionales, entre otras.

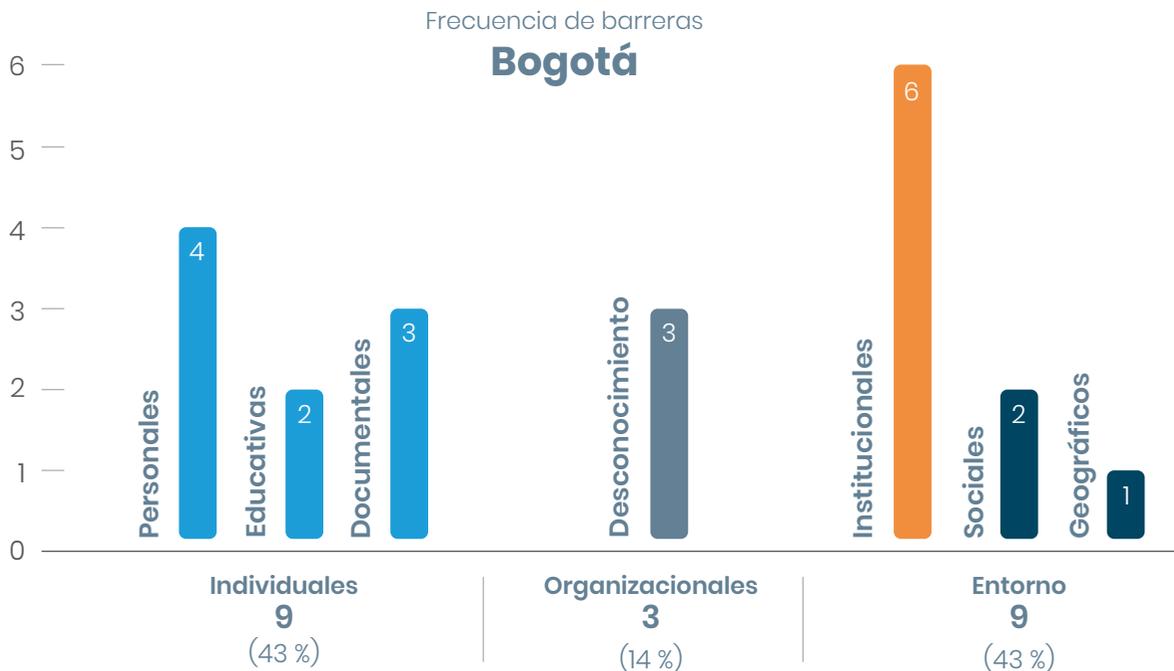
Por su parte, las barreras de entorno (41 %) responden principalmente a la dificultad de adaptación de colombianos y migrantes frente al fenómeno de la ola migratoria, así como a prejuicios y estigmatización de la población migrante, falta de oferta articulada y suficiente de servicios, y falta de monitoreo al cumplimiento de la norma en materia laboral, entre otras.

De las barreras organizacionales (14 %) se resaltan los vacíos de política y normatividad más adecuada y la falta de sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes.

Las barreras del entorno en la ciudad de Bogotá responden a la falta de una política pública para el migrante y una efectiva articulación interinstitucional que les permita acceder a servicios que les faciliten su inclusión a medios de vida más sostenibles en el territorio.

5

Barreras identificadas según tipo



6

**Acciones para la mitigación de barreras**

Las agencias y bolsas de empleo de la Red de Prestadores del SPE que participaron en la ciudad de Bogotá propusieron 20 acciones tendientes a mitigar algunas de las barreras de

acceso al mercado laboral que presenta hoy en día la población migrante venezolana y que les impide acceder a un puesto de trabajo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
Prestador 1*	2
Prestador 2*	11
Prestador 3*	7

\*En Bogotá, el taller para la identificación de barreras y propuesta de acciones de mitigación se llevó a cabo de manera anónima.

7

**Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas**

Las 20 acciones propuestas por los prestadores se distribuyen de la siguiente manera: 8 responden a mitigar barreras de tipo indivi-

dual, 10 corresponden a acciones asociadas a las barreras del entorno y 2 están dirigidas al sector empleador.

Barrera		Acción	Número	Prestador
Individual	1	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	3	Prestador 2
	2	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	4	Prestador 2 y 3
	3	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1	Prestador 3
Entorno	4	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	8	Prestador 1, 2 y 3
	5	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1	Prestador 3
	6	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	1	Prestador 3
Organizacional	7	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	2	Prestador 1 y 2

De acuerdo con lo anterior, los prestadores del SPE reportaron que promovieron acciones para facilitar la articulación interinstitucional, promover el encuentro entre colombianos y migrantes, crearon o gestionaron una oferta de servicios complementarios de cara a la inserción laboral, desarrollaron jornadas de orientación y atención de migrantes, así como acciones para la sensibilización de los empresarios con miras a la colocación de esta población en futuras vacantes, entre otras.

Respecto a las barreras que presentan los prestadores del SPE al interior de las agencias de empleo, se buscó subsanar las debilidades que presentan los equipos internos de trabajo en lo relacionado con la actualización del conocimiento en la normatividad laboral para migrantes, los distintos tipos de permisos que regularizan la permanencia de los venezolanos en territorio colombiano y el ajuste de sus servicios de gestión y ubicación para una atención pertinente al migrante.

**8 Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores del SPE identificaron un total de 21 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante; sin embargo, plantearon

acciones para un total de 7 grupos. En otras palabras, a 14 de estas barreras que fueron identificadas como importantes no se les plantearon acciones.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
<b>Entorno</b>	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	Baja socialización y sensibilización a instituciones y medios de comunicación en la inclusión social y productiva de migrantes.
	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.
	Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.
	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
	Alta movilidad de la población.
<b>Individuales</b>	Ausencia de redes de apoyo de la población migrante.
	Habilidades socioemocionales débiles para la interacción con los actores del ecosistema de empleabilidad.
	Necesidad de formación complementaria.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	Documentación personal incompleta o irregular.
<b>Organizacionales</b>	Vacíos de política y normativos y demoras en su trámite.

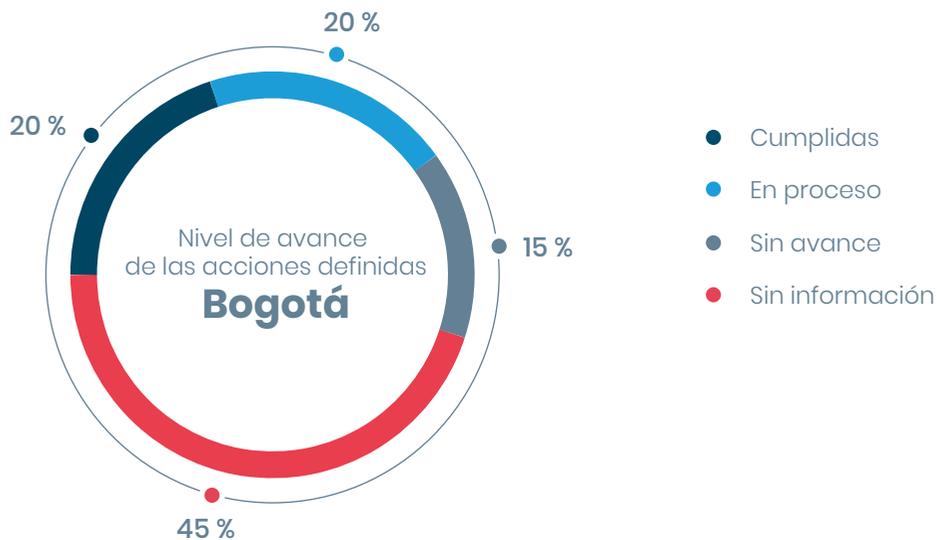
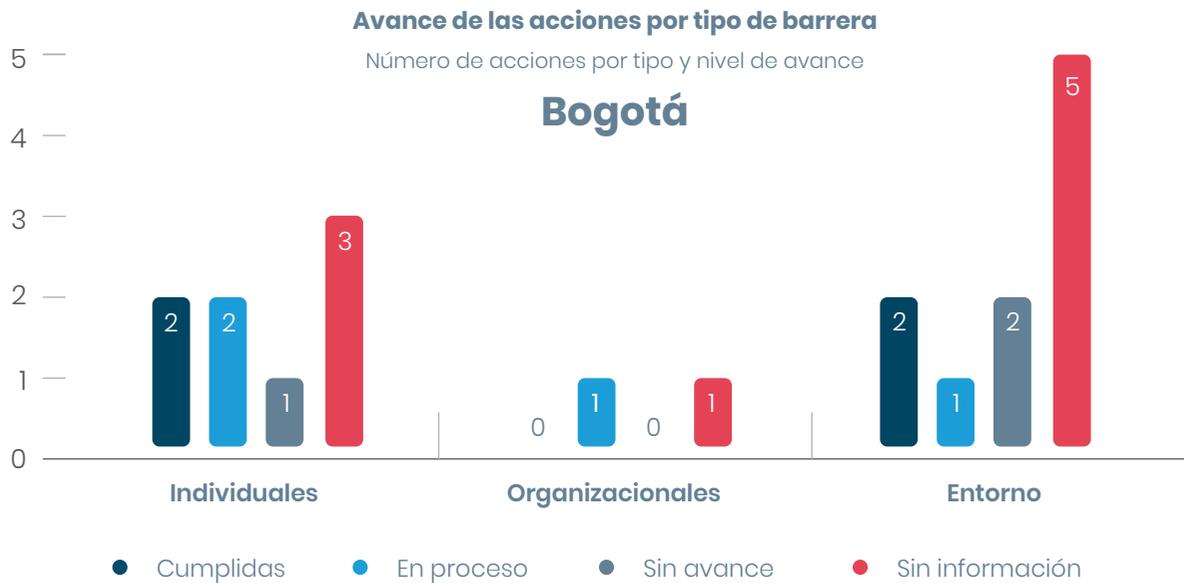
Estas 14 barreras pueden exceder la competencia de las agencias de empleo, por lo que se deben establecer alternativas que ayuden a su mitigación desde otros ámbitos institucionales.

En consecuencia, se hace necesario identificar las entidades con estas competencias para adelantar las posibles intervenciones.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

En total, se observó que el conjunto de prestadores del SPE tienen cumplidas el 20 % de las actividades, en proceso de implementación el

20 % y en un 15 % no se reporta avance. No obstante, aún hay un 45 % de acciones sin información disponible.



10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los tipos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Individual	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	3	2		1	
	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	4		2		2
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1				1
Entorno	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	8	2	1	2	3
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1				1
	Ampliar y ajustar los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	1				1
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	2		1		1
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>(%)</b>		<b>100 %</b>	<b>20 %</b>	<b>20 %</b>	<b>15 %</b>	<b>45 %</b>

## 11

**Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Avanzar en facilitar la documentación y convalidación de formación y experiencia.
- Formar y certificar en competencias a los migrantes en Colombia para empezar a crear una hoja de vida más estructurada.
- Abrirles las puertas de las universidades para que validen y certifiquen su formación académica.
- Fortalecer la articulación con los prestadores del SPE privados.
- Fortalecer la socialización y promoción de la Unidad del SPE entre el sector empresarial (socializar la plataforma, promover el registro y los servicios).
- Mejorar el portal del SISE.
- Generar mayor reconocimiento a la capacidad de los prestadores de incidir en la atención de migrantes.
- Realizar un trabajo continuo desde el SPE con un mayor acompañamiento.
- Proponer un paquete de incentivos a las empresas, como el programa de “40 mil empleos”
- Promover una mayor articulación de entidades de gobierno y organismos de cooperación internacional.

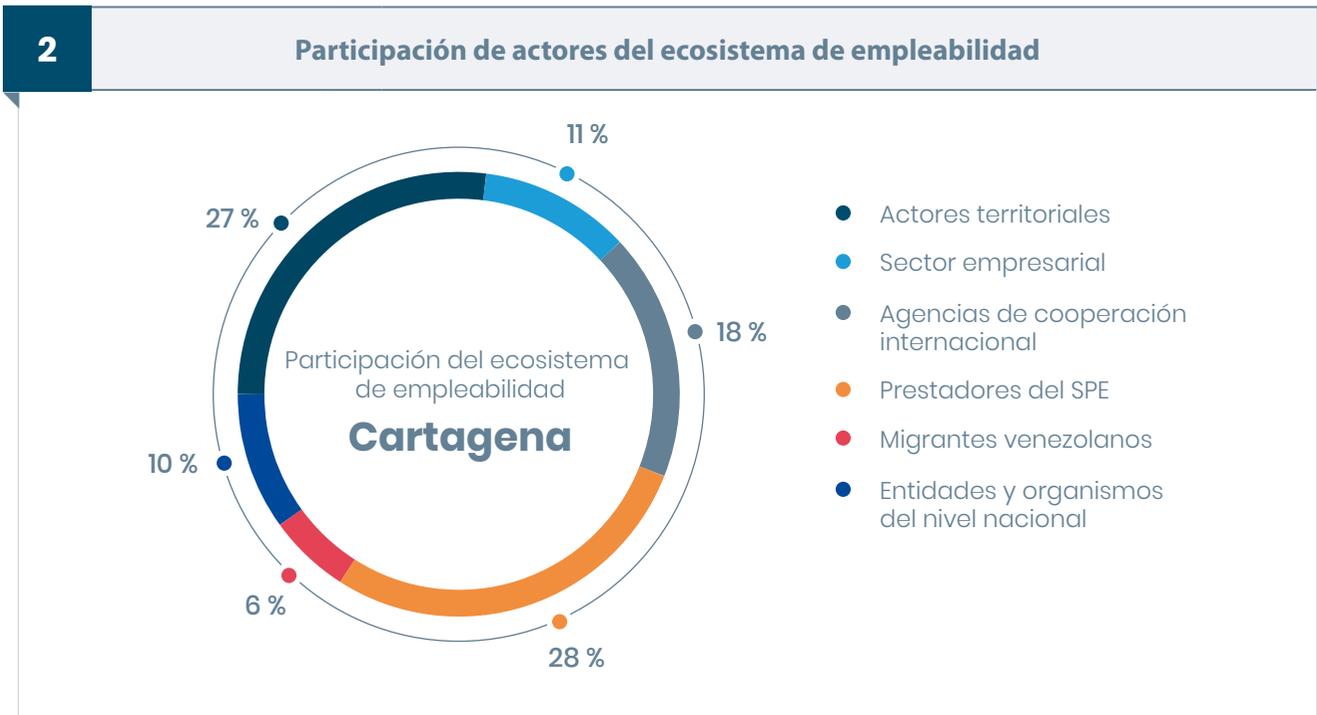
# Cartagena, Bolívar



**1** Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 22 y viernes 23 de agosto de 2019.



**3** Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo y de FUPAD y participaron los siguientes prestadores del SPE:

- Universidad San Buenaventura
- Comfenalco
- Universidad de Cartagena
- Corporación APE-Sena
- Corporación Minuto de Dios
- Comfamiliar

## 4 Barreras identificadas

Cartagena ha presentado una migración de venezolanos que alcanzó las 52.486 personas que residían en la ciudad al finalizar el mes de diciembre de 2019 (Migración Colombia, 2010), quienes se encontraron con una tasa de desempleo del 16,4 % en esta ciudad para septiembre de 2019 (DANE, 2019b).

Con base en la experiencia de los prestadores del SPE, se identificaron las principales barreras de acceso al mercado laboral que perciben en su territorio según la clasificación propuesta por la Unidad del SPE en las tres categorías: individuales, organizacionales y de entorno. En total, se identificaron 14 barreras de acceso al mercado laboral de migrantes.

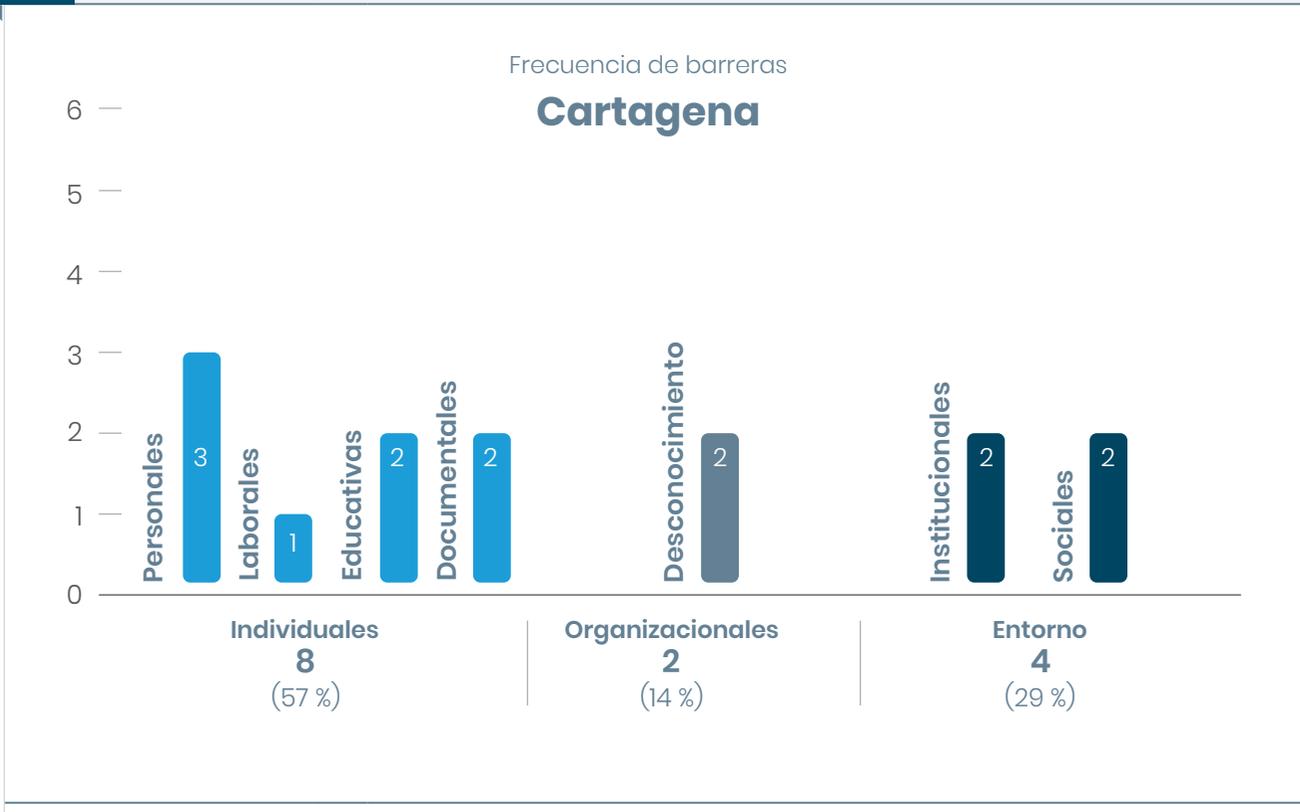
Principalmente, se resaltan las barreras de tipo individual (57 %) por falta de certificaciones laborales

y educativas, así como de documentos personales, debilidades en sus competencias blandas para la interacción, necesidad de formación complementaria, baja sensibilización acerca de la normatividad actual migratoria y carencias monetarias y multidimensionales, entre otras.

Por su parte, de las barreras organizacionales (14 %) se destacan el bajo conocimiento de los servicios del SPE y la falta de sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes.

Por último, las barreras de entorno (29 %) responden principalmente a la dificultad de adaptación de colombianos y migrantes frente al fenómeno de la ola migratoria, así como a prejuicios y estigmatización de la población migrante.

## 5 Barreras identificadas según tipo



**6 Acciones para la mitigación de barreras**

Cinco de las agencias de empleo de la Red de Prestadores del SPE que participaron en la ciudad de Cartagena propusieron 10 acciones tendientes a mitigar algunas de las barreras de

acceso al mercado laboral que presenta hoy en día la población migrante venezolana y que les impide acceder a un puesto de trabajo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	3
Comfenalco	4
Corporación Minuto de Dios	2
U. de San Buenaventura y U. de Cartagena	1

**7 Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas**

Las 10 acciones propuestas por los prestadores se distribuyen de la siguiente manera: 6 responden a la mitigación de barreras individuales, 3

corresponden a acciones asociadas a barreras de entorno y 1 está dirigida al sector empleador.

Barrera	Acción	Número	Prestador
<b>Individual</b>	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	1	Corporación Minuto de Dios
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	2	APE-Sena Comfenalco
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1	Comfenalco
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	2	Comfenalco Universidad de San Buenaventura Universidad de Cartagena

Barrera	Acción	Número	Prestador
Entorno	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	1	APE-Sena
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	2	APE-Sena Comfenalco
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	1	Corporación Minuto de Dios
<b>Total</b>		<b>10</b>	

De acuerdo con lo anterior, los prestadores del SPE indicaron que promoverían acciones para facilitar la articulación interinstitucional, la oferta o gestión de servicios complementarios para la atención al migrante de cara a su inclusión laboral, el desarrollo de jornadas de orientación y atención, el desarrollo de talleres de habilidades blandas y acceso a certificación por competencias, así como realizar acciones para la sensibilización de los empresarios que permitan la colocación de esta población en futuras vacantes.

Respecto a las barreras que presentan los prestadores del SPE al interior de sus equipos de trabajo, buscaron subsanar las debilidades en lo relacionado con la actualización del conocimiento en la normatividad laboral para migrantes, los distintos tipos de permisos que regularizan la permanencia de los venezolanos en territorio colombiano y el ajuste de sus servicios de gestión y ubicación para una atención pertinente al migrante.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores en Cartagena identificaron un total de 14 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante; sin embargo, plantea-

ron acciones para un total de 5 grupos. En otras palabras, a 9 de estas barreras que fueron identificadas como importantes no se les plantearon acciones.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
Entorno	Dificultad de adaptación de colombianos y migrantes frente a las condiciones actuales.
	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	Temor frente al riesgo de pérdida de inversión en migrantes.
	Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
Individuales	Baja experiencia laboral.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos.
	Documentación personal incompleta o irregular.
	Dificultad para certificación de experiencia.
Organizacionales	Escaso conocimiento y uso del SPE.

Estas nueve barreras pueden exceder la competencia de las agencias de empleo, por lo que se deben establecer alternativas que ayuden a su mitigación desde otros ámbitos institucionales. En consecuencia, es necesario identificar las entidades con estas competencias para adelantar las posibles intervenciones.

El alcance de las acciones requeridas para la mitigación de estas nueve barreras de acceso al mercado laboral dependería de la intervención de entidades del Gobierno nacional, como son

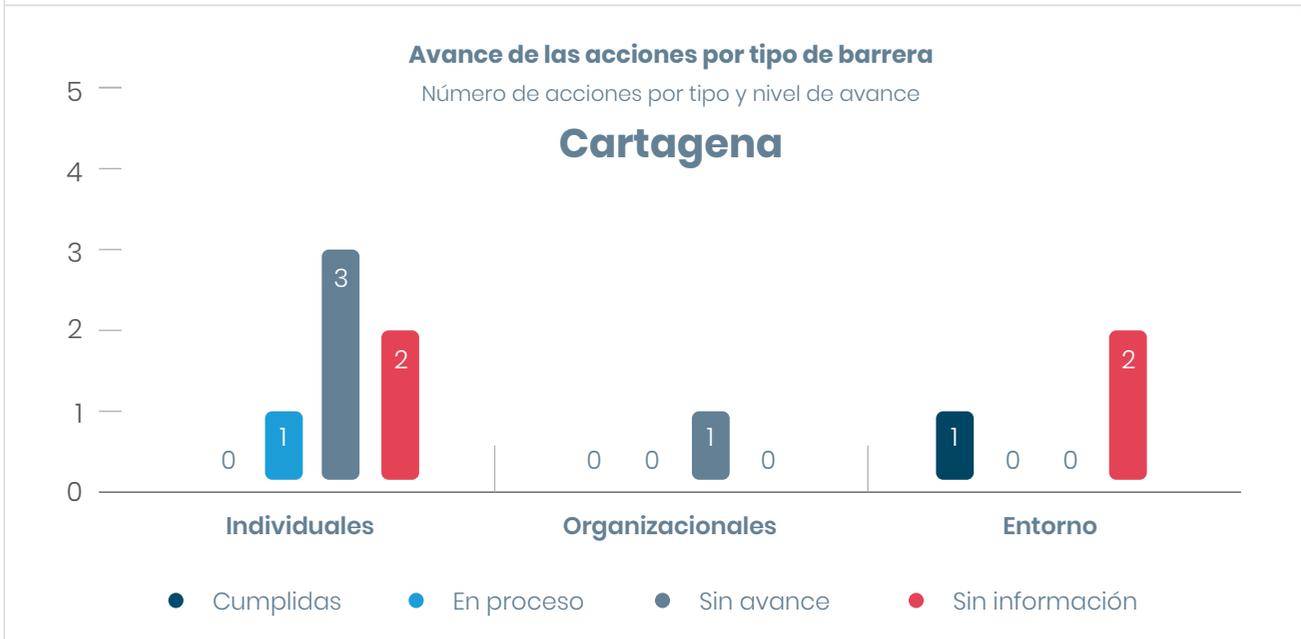
el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, Migración Colombia y de las autoridades de los entes territoriales (Gobernación y Alcaldía), entre otros.

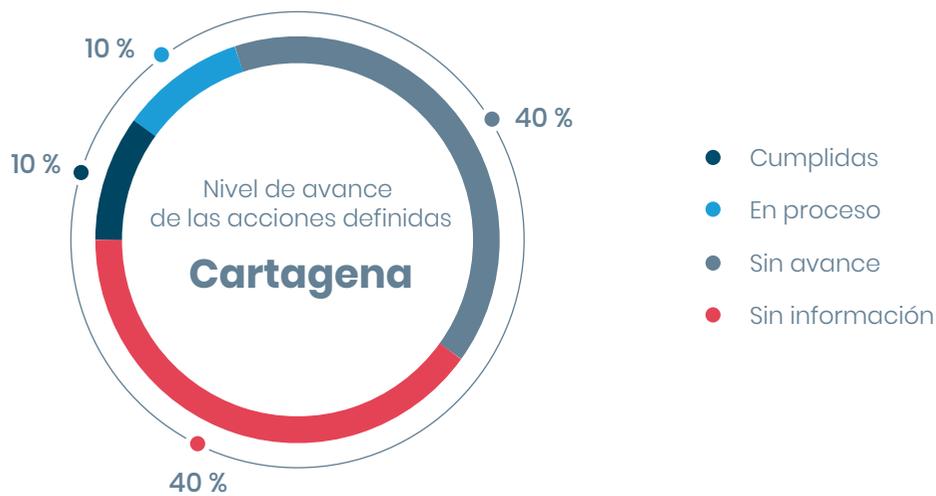
La sensibilización y las acciones en contra de la discriminación de la población proveniente de Venezuela requiere de acciones interinstitucionales desde el nivel nacional articuladas con el territorial, que promuevan a nivel de medios, gremios y empresarios los beneficios de la inclusión laboral de estos migrantes y sus aportes a la economía.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

En total, se observa que el conjunto de prestadores del SPE tienen cumplidas el 20 % de las actividades, en proceso de implementación el

10 % y en el 40 % no se reporta avance. Para el 40 % adicional de barreras no se cuenta con información de seguimiento.





**10**

**Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad**

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los tipos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Individual	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	1			1	
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	2		1		1
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1			1	
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	2			1	1

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los tipos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Entorno	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	1				1
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	2	1			1
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	1			1	
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>(%)</b>		<b>100 %</b>	<b>10 %</b>	<b>10 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 %</b>

11

Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE

- Ampliar la información sobre contratación de migrantes venezolanos en la mayoría de actores del ecosistema de empleabilidad.
- Adelantar campañas sobre la lucha contra la estigmatización y discriminación al migrante.
- Fortalecer la sensibilización y disposición de empresarios hacia la contratación de esta población.

# Barranquilla, Atlántico



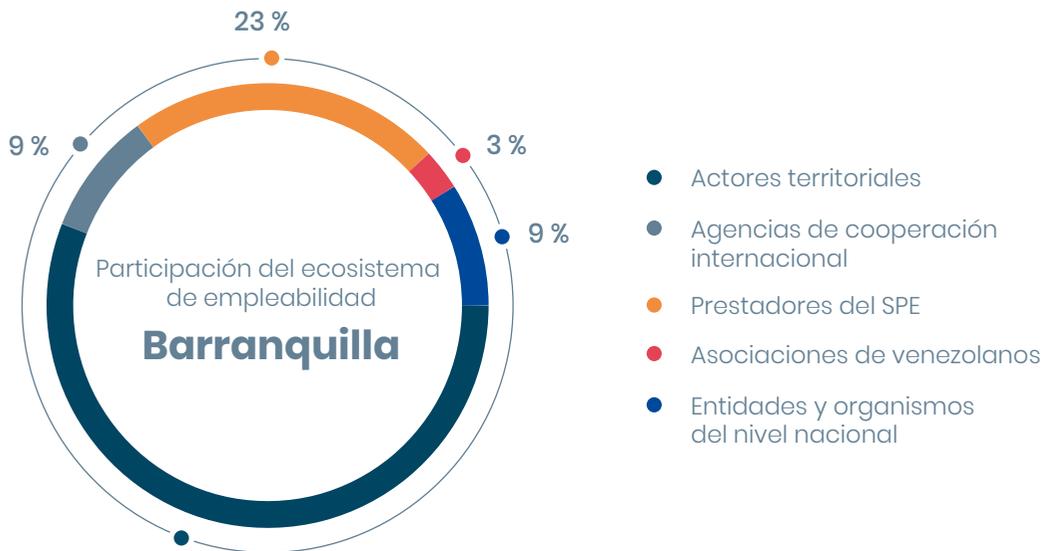
**1 Fecha de realización de la fase 2**

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Martes 20 y miércoles 21 de agosto de 2019.

**2 Participación de actores del ecosistema de empleabilidad**

En el taller práctico se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo, Migración Colombia, FUPAD, y ACNUR, en donde participaron los siguientes prestadores del SPE :



**3 Actores que participaron en el taller de la fase 2**

En el taller práctico se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo, Migración Colombia, FUPAD, y ACNUR, en donde participaron los siguientes prestadores del SPE<sup>7</sup>:



7 Este taller contó con la participación de centros de empleo de algunos entes territoriales que hacen parte de la Agencia de Empleo del Área Metropolitana de Barranquilla, manteniendo así una lógica regional.

4

Barreras identificadas

Barranquilla es la tercera ciudad del país con mayor número de migrantes venezolanos en su territorio, alcanzando a tener 99.251 a diciembre de 2019, de acuerdo con la información de Migración Colombia (2020). En el Atlántico le siguen Soledad, con 31.991 migrantes, y Puerto Colombia, con 6.682, para esa misma fecha. De la población en Barranquilla se acercaron a las agencias de empleo 4.612 personas buscando acceder a oportunidades laborales entre enero de 2018 y agosto de 2019, lo cual es un número bastante bajo teniendo en cuenta que la tasa de desempleo de los migrantes venezolanos en Barranquilla Área Metropolitana alcanzó en noviembre de 2019 el 17,6 % (DANE, 2019b).

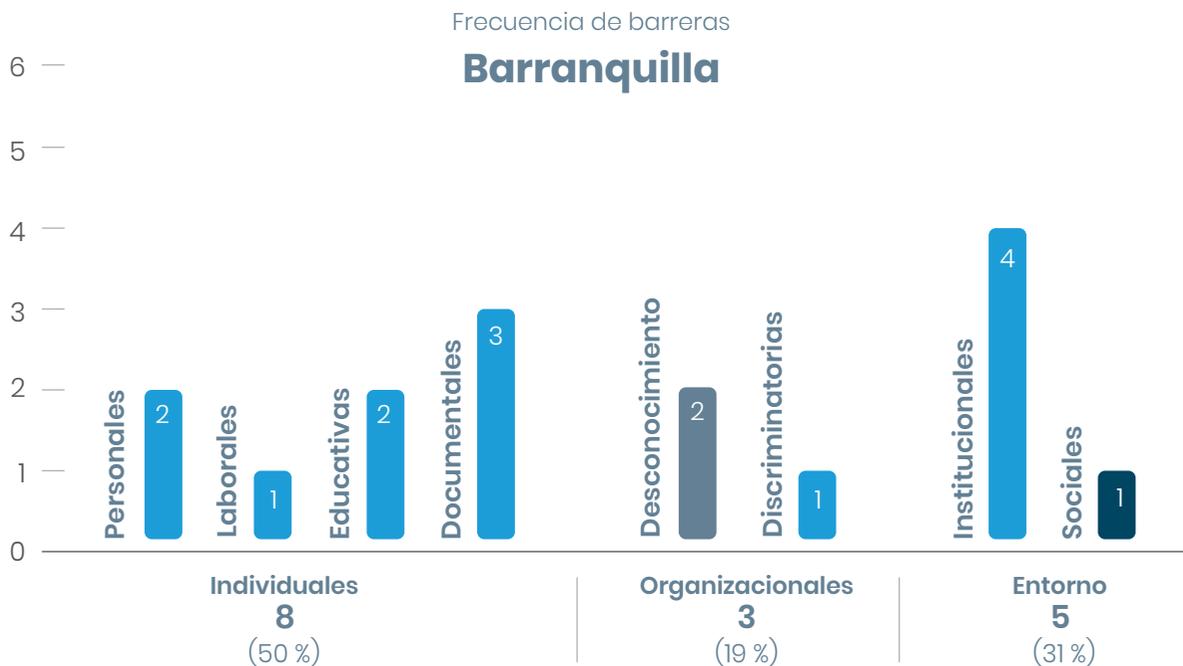
De acuerdo con las barreras identificadas conjuntamente con la Red de Prestadores del SPE durante el desarrollo del piloto, la población migrante que se encuentra en Barranquilla presenta barreras principalmente de tipo individual, seguidas por las del entorno y las organizacionales.

La dificultad para acceder a un empleo formal por parte de los migrantes es el resultado de la falta de documentos y certificaciones laborales, algunas debilidades en sus habilidades comunicativas y en la autoconfianza, el desconocimiento de las rutas existentes de atención a servicios institucionales y la normatividad laboral colombiana, el no poder certificar ni homologar sus estudios realizados en Venezuela y la imposibilidad de acceder a estudiar en instituciones educativas en Colombia.

A nivel organizacional, la resistencia que presentan los empleadores a contratar migrantes por ser venezolanos y la discriminación por la edad y el ser mujer, así como los prejuicios por alta rotación en los empleos y la inseguridad han terminado afectando a esta población en general. Por otro lado, existe aún bastante desconocimiento de los empleadores en torno a la normatividad laboral para la contratación de los migrantes, las formas de verificación de experiencia y los procesos de registro a seguridad social y bancarización.

5

Barreras identificadas según tipo



6

Acciones para la mitigación de barreras

Las acciones priorizadas por los prestadores del SPE en Barranquilla en sus planes de acción tuvieron un cronograma de intervención entre septiembre y diciembre de 2019, y estuvieron di-

reccionadas a mitigar barreras de tipo individual, organizacional y del entorno que están impidiendo a los migrantes provenientes de Venezuela acceder a un empleo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	3
Alcaldía de Barranquilla	5
Alcaldía de Soledad	4
Alcaldía de Puerto Colombia	4
Cajacopi Atlántico	3
Combarranquilla	4
Comfamiliar Atlántico	4
El Trabajo Deseado.com	2

7

Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas

De las 10 agrupaciones de acciones propuestas por los prestadores en Barranquilla, 1 responde a la articulación entre actores del

ecosistema, 6 a la atención del migrante, 2 al trabajo interno de los prestadores del SPE y 1 a los empleadores.

Barrera	Acción		Prestador
Individual	1	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	APE-Sena
	2	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	Alcaldía de Soledad Alcaldía de Puerto Colombia Cajacopi Atlántico. Combarranquilla
	3	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	APE-Sena Comfamiliar Atlántico Cajacopi Atlántico Alcaldía de Puerto Colombia Alcaldía de Soledad
	4	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	APE-Sena

Barrera	Acción		Prestador
Individual	5	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas	Comfamiliar Atlántico Alcaldía de Barranquilla El Trabajo Deseado.com
	6	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	Alcaldía de Puerto Colombia
Entorno	7	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	Alcaldía de Soledad Combarranquilla Comfamiliar Atlántico Alcaldía de Barranquilla
	8	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	Alcaldía de Soledad
	9	Ampliar y ajustar los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	Alcaldía de Barranquilla Cajacopi Atlántico
Organizacional	10	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	Alcaldía de Puerto Colombia Combarranquilla Comfamiliar Atlántico El Trabajo Deseado.com Alcaldía de Barranquilla APE-Sena

Los ocho prestadores en Barranquilla y los municipios aledaños se propusieron promover acciones que permitieran facilitar la articulación interinstitucional, la sensibilización y orientación a los migrantes en la normatividad laboral colombiana, aspectos culturales y derechos y deberes, a través de talleres y guías de orientación a las que puedan acceder con facilidad en las agencias de empleo, el desarrollo de talleres y direccionamiento a certificación por competencias.

Entre tanto, con los empleadores se realizaron jornadas de sensibilización y capacitación

en la normatividad laboral y tipos de contratación vigentes para el migrante venezolano en el país, así como el acceso y manejo de las plataformas definidas para el registro de trabajadores extranjeros.

En relación con las capacidades internas de los prestadores del SPE, capacitaron y fortalecieron a los equipos de trabajo en relación con la normatividad para el migrante, las rutas institucionales de acceso a servicios, las formas de abordar adecuadamente el contexto de la migración con los empleadores y su asesoría pertinente.

**8 Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores del SPE identificaron en Barranquilla un total de 16 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante, frente a las cuales formularon acciones para 10

de estos grupos. En otras palabras, a 6 grupos de barreras de tipo individual y del entorno que fueron identificadas no fue posible plantearseles algún tipo de acción para su mitigación.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación	
Individuales	1	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	2	Baja experiencia laboral.
Entorno	3	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	4	Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.
	5	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
	6	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.

Cuatro de estas seis barreras estarían por fuera de la competencia que tienen las agencias de empleo, por lo que desde su quehacer no sería posible implementar acciones que ayuden a su mitigación. En consecuencia, es necesario gestionar con las entidades correspondientes las intervenciones a que haya lugar:

- Las acciones requeridas para la mitigación de estas cuatro barreras de acceso al mercado laboral dependerían, por una parte, de la intervención de entidades del Gobierno nacional, tales como son el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo y

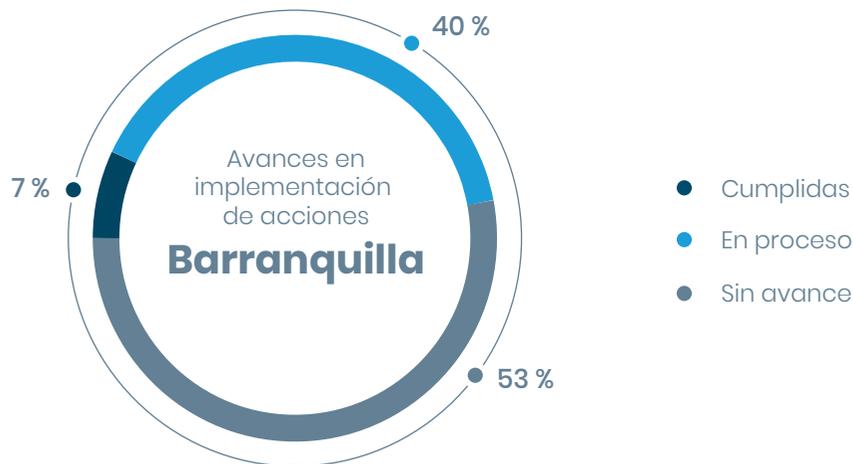
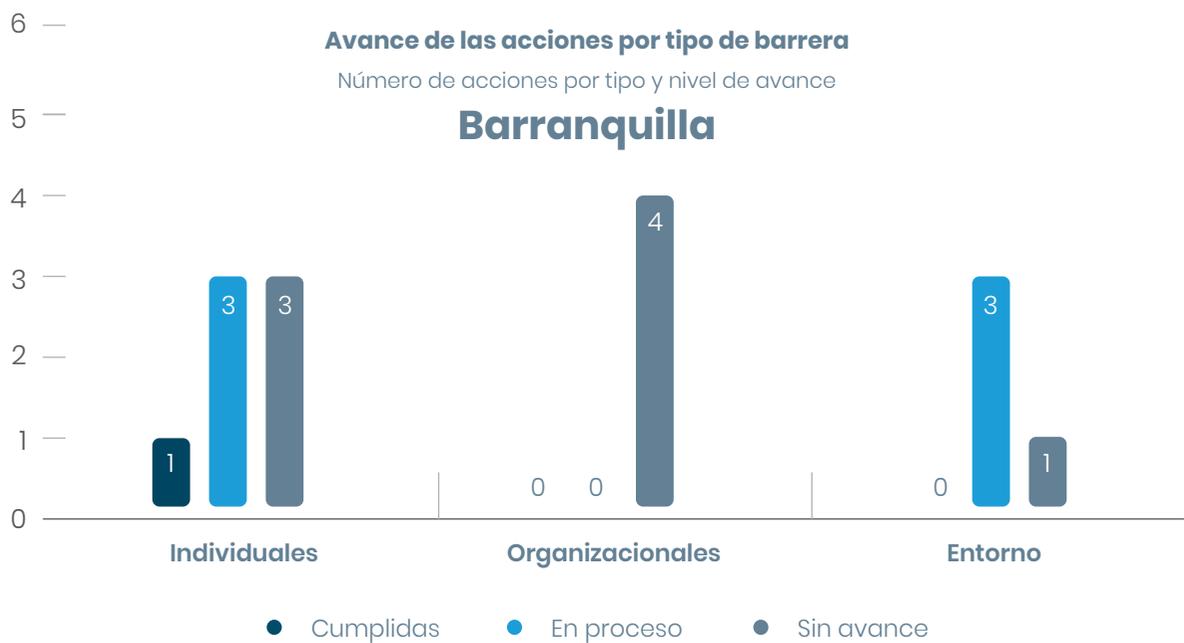
Migración Colombia. Entretanto, para las políticas territoriales para migrantes es necesaria la participación de la Gobernación del Atlántico, de la Alcaldía de Barranquilla y de las alcaldías de los municipios que conforman el área metropolitana.

La sensibilización y las acciones en contra de la discriminación de la población proveniente de Venezuela requiere de acciones interinstitucionales desde el nivel nacional articuladas con el territorial, que promuevan a nivel de gremios y empresarios los beneficios de la inclusión laboral de estos migrantes y sus aportes a la economía.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

En Barranquilla, los prestadores del SPE avanzaron poco en la implementación de las actividades establecidas en sus planes de acción, teniendo cumplidas el 7 %, en proceso de implementación el 40 % y el 53 % que no presentan avances, debido a que no se ha logrado la gestión con otros actores institucionales.

Asimismo, persiste la falta de claridad en los equipos de trabajo de algunas agencias de empleo en lo relacionado con los temas normativos y en cómo asesorar efectivamente en estos temas a los empleadores. En unos casos fue necesario postergar algunas actividades para la vigencia 2020, y en otros consideraron que las actividades en el plan de acción le correspondían a la Unidad del SPE.



Por tipo de barreras de acceso al mercado laboral, los prestadores del SPE en Barranquilla lograron implementar jornadas de orientación y atención a migrantes provenientes de Venezuela, mientras que en proceso de implementación están avanzando algunas actividades que permiten mitigar barreras relacionadas con la oferta y gestión de talleres para el desarrollo de habilidades blandas y la oferta de formación complementaria para el fortalecimiento de habilidades y competencias.

Las barreras organizacionales, que están relacionadas con los empleadores, no presentan avances debido a que informan que no han podido realizar la asesoría ni el acompañamiento a los

empleadores por debilidades que presentan algunos equipos de gestores empresariales en temas de normatividad y procesos de contratación de migrantes provenientes de Venezuela. En este mismo tipo de barreras se evidencia resistencia de los empleadores para sensibilizarse en los beneficios de contratar a este tipo de población.

Las barreras del entorno presentan actividades que se encuentran en proceso de implementación, donde se encuentran avanzando en los ajustes a los protocolos de atención a los usuarios. Por último, otra actividad sin avance está relacionada con la elaboración de un diagnóstico que permita la estructuración de un plan de trabajo con empresarios.

10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los tipos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Individual	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	1	0	0	1	0
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	4	1	1	0	2
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	3	-	1	-	2
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	5	-	1	1	3
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1	0	0	1	0
	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	1	-	-	-	1

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Entorno	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	4	-	2	-	2
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	2	0	0	1	1
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	7	-	-	4	3
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
<b>(%)</b>		<b>3,5 %</b>	<b>21 %</b>	<b>27,5 %</b>	<b>48 %</b>	<b>40 %</b>

11

Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE

- Mejorar el acceso a información de la normatividad laboral colombiana, los tipos de contrato y el contexto laboral colombiano por parte de los migrantes.
- Fortalecer las habilidades blandas de los migrantes provenientes de Venezuela con miras a mejorar su interacción en sociedad, en procesos de búsqueda de empleo y en espacios laborales.
- Subsanan el desconocimiento de los equipos de trabajo de las agencias de empleo e instituciones en el territorio que no tienen claridad de la normatividad relacionada con el migrante venezolano, los procedimientos para su afiliación al Sistema de Seguridad Social y el registro de sus trabajadores extranjeros en los sistemas de información SIRE y RUTEC.
- Flexibilizar el acceso a los PEP por parte de los migrantes venezolanos que se encuentran en estatus migratorio irregular, así como facilitar la homologación de estudios y la validación de títulos académicos.

## Riohacha, La Guajira



1

### Fecha de realización de la fase 2

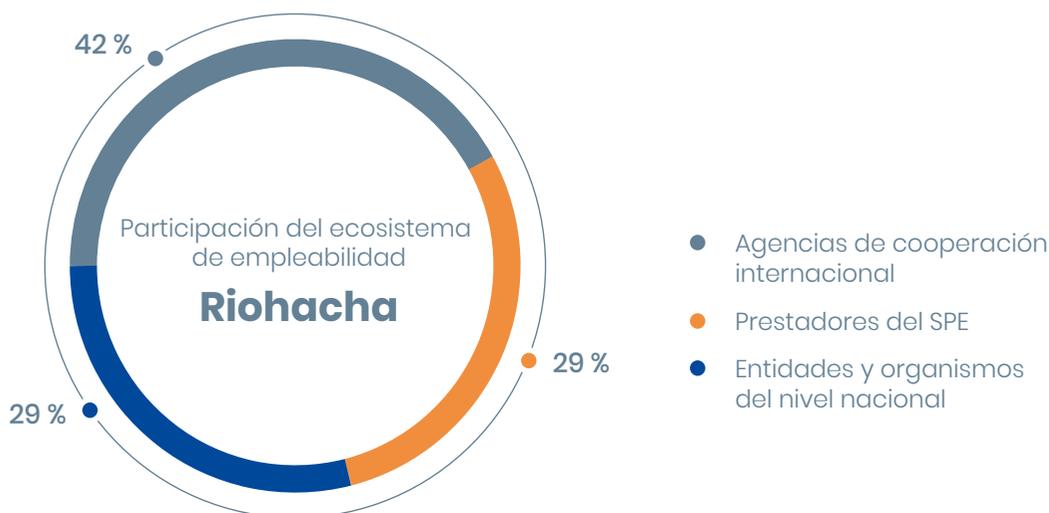
**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Lunes 26 y martes 27 de agosto de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad

En el taller práctico de sensibilización y capacitación se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo y FUPAD en donde participaron los siguientes prestadores:



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico de sensibilización y capacitación se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo y FUPAD en donde participaron los siguientes prestadores:



4

Barreras identificadas

Riohacha ha presentado una migración de venezolanos que alcanzó las 54.536 personas que residían en la ciudad al finalizar el mes de diciembre de 2019 (Migración Colombia, 2020), quienes se encontraron con una tasa de desempleo del 20,2 % en esta ciudad para septiembre de 2019 (DANE, 2019b).

Con base en la experiencia de los prestadores del SPE, se identificaron las principales barreras de acceso al mercado laboral que perciben en su territorio según la clasificación propuesta por la Unidad del SPE en las tres categorías: individuales, organizacionales y de entorno. En total, se identificaron 17 barreras de acceso al mercado laboral de migrantes.

Principalmente, se resaltan las barreras de tipo individual (59 %) por ausencia de redes de apo-

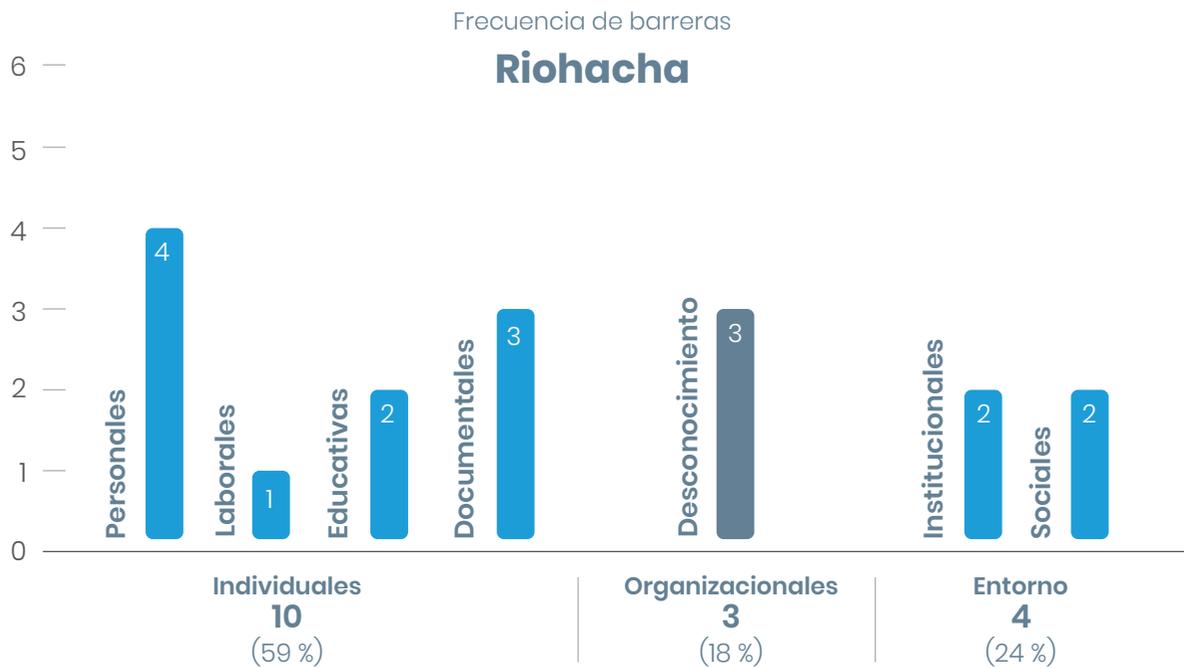
yo, falta de certificaciones laborales y educativas, así como de documentos personales y carencias monetarias y multidimensionales, entre otras.

Por su parte, las barreras organizacionales (18 %) corresponden a la ausencia de una ruta de empleabilidad diferenciada para la atención de migrantes, el bajo conocimiento de los servicios del SPE y la falta de sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes.

Por último, las barreras de entorno (24 %) responden principalmente a la dificultad de adaptación de colombianos y migrantes frente al fenómeno de la ola migratoria, así como a prejuicios y estigmatización de la población migrante. Adicionalmente, se destaca el deficiente tejido empresarial y de empleos formales.

5

Barreras identificadas según tipo



6

Acciones para la mitigación de barreras

Las agencias de empleo de la Red de Prestadores del SPE en la ciudad de Riohacha propusieron 6 acciones tendientes a mitigar algunas de las barreras

de acceso al mercado laboral que presenta hoy en día la población migrante venezolana y que les impide acceder a un puesto de trabajo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
Comfaguajira	4
APE-Sena	2

7

Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas

Las seis acciones propuestas por los prestadores se distribuyen de la siguiente manera: 4 responden a la mitigación de barreras individuales y 2 están asociadas a barreras del entorno.

Barrera	Acción		Número	Prestador
Individual	1	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1	Comfaguajira
	2	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1	APE-Sena
	3	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	2	Comfaguajira
Entorno	4	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	1	Comfaguajira
	5	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1	APE-Sena
<b>Total</b>			6	

De acuerdo con lo anterior, los prestadores del SPE indican que se promoverán acciones para facilitar la articulación entre ambos prestadores, el desarrollo de jornadas de orientación y atención de migrantes en unidades móviles y el desarrollo de talleres de habilidades blandas.

Respecto a las barreras que presentan los prestadores en su interior, buscan mitigar las debilidades evidenciadas en sus equipos internos de trabajo, en lo relacionado con la actualización del conocimiento en la normatividad laboral para migrantes y los distintos tipos de permisos que regularizan la permanencia de los venezolanos en territorio colombiano.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores del SPE en Riohacha identificaron un total de 17 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante; sin embargo, plantearon acciones para un total de 3

grupos. En otras palabras, a 14 de estas barreras que fueron identificadas como importantes no se les plantearon acciones.

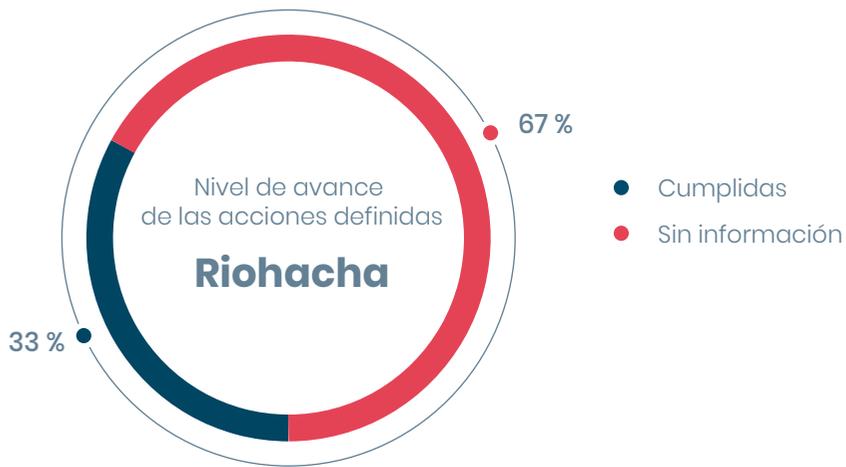
Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
Entornos	Dificultad de adaptación de colombianos y migrantes frente a las condiciones actuales.
	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.
	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
Individuales	Ausencia de redes de apoyo de la población migrante.
	Carencias monetarias y multidimensionales.
	Baja oferta de servicios complementarios.
	Baja experiencia laboral.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	Documentación personal incompleta o irregular.
	Dificultad para certificación de experiencia.
Organizaciones	Ausencia de una ruta diferencial de atención a migrantes (tiempos y costos).
	Escaso conocimiento y uso del SPE.
	Baja socialización y sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes.

Estas catorce barreras pueden exceder la competencia de las agencias de empleo, por lo que se deben establecer alternativas que ayuden a su mitigación desde otros ámbitos institucionales.

En consecuencia, es necesario identificar las entidades con estas competencias para adelantar las posibles intervenciones.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

En total, se observa que el conjunto de prestadores del SPE cumplieron el 33 % de las actividades y en el 67 % no se reportó avance.



10

Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los grupos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	Sin información
Individual	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1		1
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1	1	
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	2		2
Entorno	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	1		1
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1	1	
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>(%)</b>		<b>100 %</b>	<b>33 %</b>	<b>67 %</b>

11

Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE

- Regularizar a las personas en condición irregular para la consecución de documentación que los habilite para la contratación formal y un mayor acompañamiento a los prestadores que les permitan mantenerse actualizados en materia migratoria.

## Arauca, Arauca



1

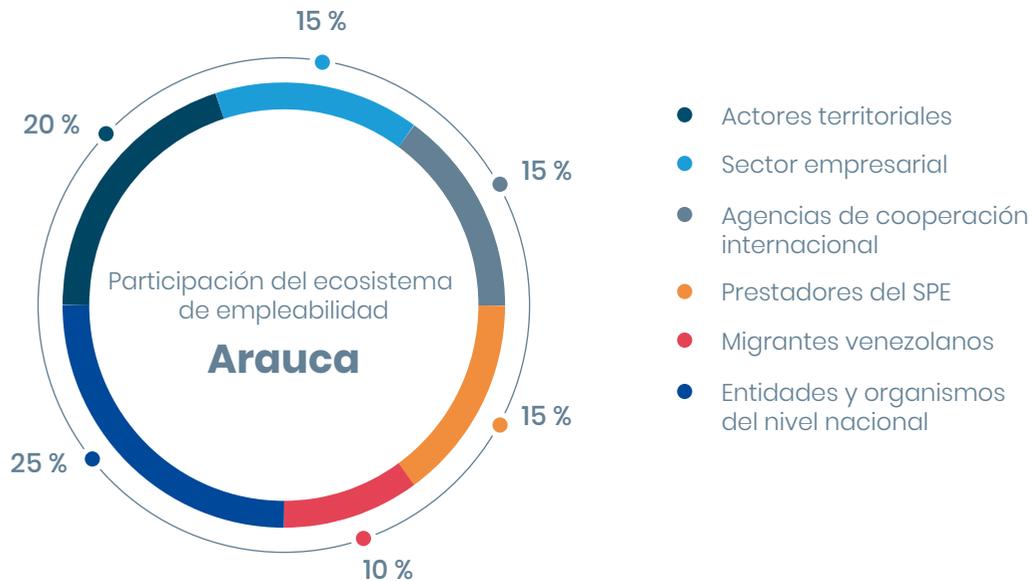
### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 5 y viernes 6 de septiembre de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico contemplado en la fase de sensibilización y capacitación participaron prestadores de la Red del SPE con presencia en Arauca: APE-Sena, Comfiar y la Bolsa de Empleo de la Universidad Cooperativa. Este taller fue orientado por la Unidad del SPE, con el apoyo del Ministerio del Trabajo y FUPAD.

4

**Barreras identificadas**

El municipio de Arauca, al ser frontera con Venezuela, tiene un gran impacto por la migración de venezolanos que ingresan a Colombia a través de ese territorio; sin embargo, es tomado más como un territorio de paso hacia el centro del país que de permanencia. Según Migración Colombia, para octubre 30 de 2019 se encontraban 21.585 personas residiendo en el municipio, de las cuales solo 369 habían buscado acceder a oportunidades laborales a través de la agencia de empleo de Comfiar entre enero de 2018 y agosto de 2019.

Arauca, como capital del departamento, presentó para 2018 la tasa de desempleo más alta de la región Amazonía y Orinoquía, que corresponde a un 24,9 % (DANE, 2019b), lo que se traduce en una gran dificultad para colocar migrantes venezolanos en empleos formales en el territorio. Es por ello que la agencia de empleo de Comfiar logró una colocación de tan solo 4 venezolanos en empleos formales entre enero de 2018 y agosto de 2019.

Los migrantes venezolanos han experimentando barreras estructurales que les impiden acceder a un trabajo adecuado, lo cual parte del desconocimiento de temas, como son la normatividad laboral, los tipos de contratación y los procesos de intermediación autorizados en Colombia, y se termina matizando con el débil desarrollo de sus habilidades blandas y los bajos niveles de estudio y formación que les permita integrarse a entornos laborales en el país.

Por otro lado, la salida intempestiva de Venezuela para muchos de los migrantes que han tenido que llegar a Colombia no les permitió en algunos

casos traer consigo sus documentos de identidad ni certificados de estudios o de experiencia laboral, que les facilitara su participación en diferentes procesos de selección con empleadores en Colombia que los exigen.

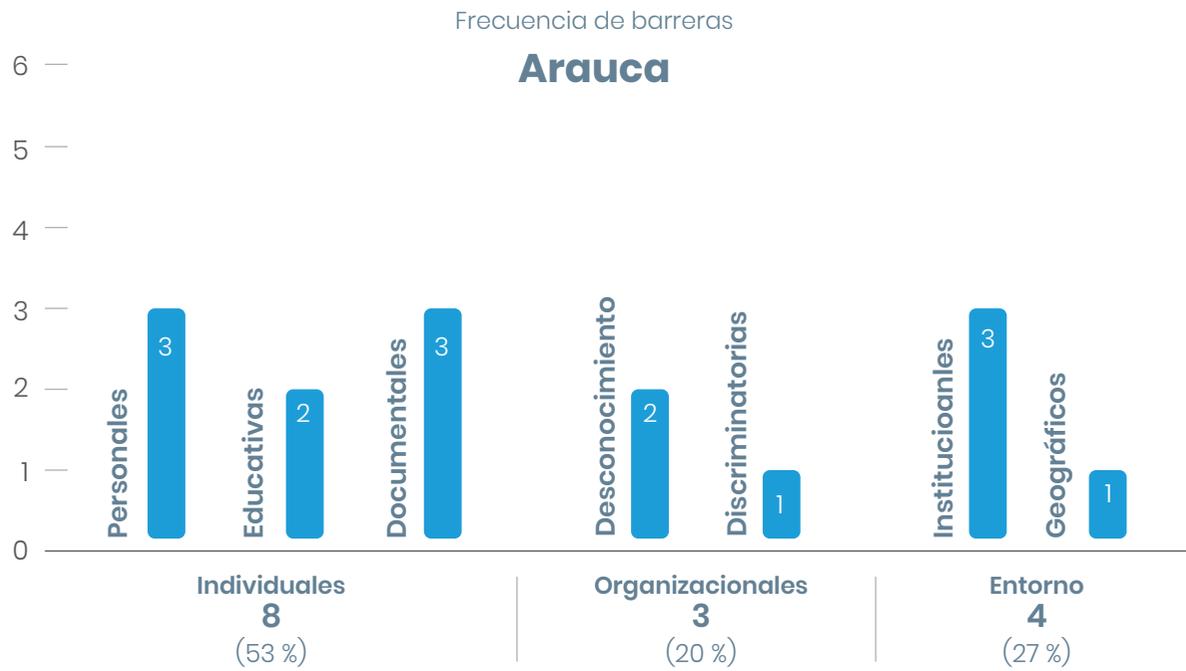
En el marco de las barreras organizacionales, los empleadores en Arauca están presentando una alta resistencia a la contratación de personas migrantes de Venezuela por la prevención que tienen frente a esta población, así como casos de discriminación por la edad y el género. Ello se suma al desconocimiento de los beneficios por contratar migrantes y de la reciente normatividad laboral que ha sido emitida por el Gobierno nacional en torno a los permisos especiales de permanencia que les facilitaría su contratación en empleos formales.

A nivel institucional, se identifica desarticulación y desconocimiento de los servicios que prestan las diferentes entidades a nivel local para los migrantes venezolanos, impidiendo que esta población pueda acceder a ellos efectivamente, lo cual se profundiza por la falta de una política pública departamental y municipal para la atención e inclusión del migrante.

A nivel geográfico, Arauca presenta una concatenación de situaciones que comprimen la posibilidad de generación de empleo para el migrante proveniente de Venezuela, como es la alta tasa de desempleo (24,9 % para 2018), la acentuada informalidad laboral, el deficiente tejido empresarial, la escasa oferta de vacantes en el territorio y una frontera poco activa económicamente que no genera dinamismo a la productividad de la región.

5

Barreras identificadas según tipo



6

Acciones para la mitigación de barreras

Como parte de la Red de Prestadores del SPE, las agencias de empleo Comfiar y APE-Sena definieron unos planes de acción que contienen actividades

dirigidas a mitigar barreras de acceso al mercado laboral que presentan actualmente los migrantes provenientes de Venezuela en el territorio.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	4
Comfiar	8

7

**Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas**

Los dos prestadores del SPE en Arauca definieron 12 acciones en el marco de 9 grupos que permitirán la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral que se han identificado en los migrantes

provenientes de Venezuela. De ellas, 1 responde a la articulación entre actores del ecosistema, 5 a la atención del migrante y 2 al trabajo interno de los prestadores del SPE y con los empleadores

Barrera	Acción		Prestador
Individual	1	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	Comfiar
	2	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	Comfiar
	3	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	Comfiar
	4	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	APE-Sena
	5	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	Comfiar
Entorno	6	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	APE-Sena
	7	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	Comfiar
	8	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	APE-Sena
Organizacional	9	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	Comfiar APE-Sena

Para mitigar las barreras individuales del migrante venezolano, las agencias de empleo propusieron difundir y socializar los servicios de gestión y colocación, así como estructurar talleres psicosociales para la contextualización del migrante a las costumbres y a la normatividad colombiana.

Para la mitigación de las barreras organizacionales, implementaron estrategias empresariales dirigidas a sensibilizar a empleadores en la contratación de

los migrantes venezolanos, con el objetivo de reducir la xenofobia y la discriminación, y facilitar la contratación de esta población en Arauca.

Las barreras del entorno se deben empezar a mitigar desde el fortalecimiento de los mismos equipos de trabajo de las agencias de empleo en normatividad, procesos y servicios a los que pueden acceder los migrantes venezolanos en el territorio colombiano.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

En Arauca, los prestadores del SPE identificaron barreras de acceso al mercado laboral de los migrantes provenientes de Venezuela, a las que pudieron desde su competencia formular acciones para 9 de

estos grupos. En otras palabras, a 6 grupos de barreras de tipo individual y del entorno que fueron identificadas no fue posible establecerles algún tipo de acción para su mitigación.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación	
Individuales	1	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	2	Dificultad para certificación de experiencia.
Entorno	3	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	4	Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.
	5	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
	6	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.

Estas barreras requieren ser abordadas de manera interinstitucional desde el nivel nacional y regional, para lograr su mitigación, lo que implica que sean analizadas en su viabilidad, teniendo en cuenta que algunas acciones requieren que se promueva

el desarrollo económico de la zona fronteriza para superar los altos niveles de informalidad, la sensibilización y control que evite la explotación laboral del migrante, se facilite el acceso a la convalidación de títulos y se supere la discriminación, entro otros.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

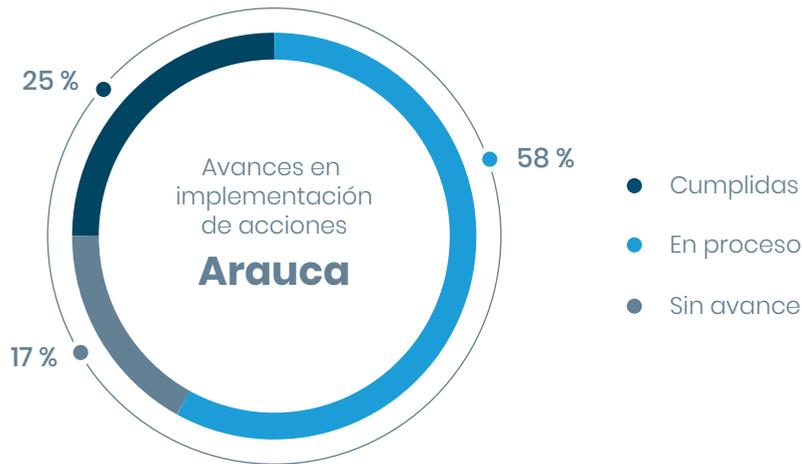
Los dos prestadores del SPE en Arauca avanzaron en la implementación de las actividades definidas en sus planes de acción, teniendo cumplidas el 25 %, en proceso de implementación el 58 % y

el 17 % que no ha logrado avanzar por dificultad para lograr la articulación con otros actores del territorio y la coordinación para adelantar estrategias de promoción.

**Avance de las acciones por tipo de barrera**

Número de acciones por tipo y nivel de avance

**Arauca**



10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los tipos de acciones.

Barrera	Acción	Acciones propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance
Individual	Taller de adaptación cultural y guía de acogida al migrante.	1	1	0	0
	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	3	0	3	0
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1	1	0	0
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1	0	1	0
	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	1	0	0	1
Entorno	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1	0	1	0
	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	1	0	0	1
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	1	1	0	0
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	2	0	2	0
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
<b>%</b>			<b>25 %</b>	<b>58 %</b>	<b>17 %</b>

## 11

**Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Realizar campañas de promoción del SPE y su Red de Prestadores, para que tanto migrantes como empresarios conozcan a las agencias de empleo y accedan a sus servicios.
- Gestionar que parte de los recursos de regalías se direccionen a generar empresa y empleo en el territorio, considerando el bajo dinamismo que presenta la economía en este municipio fronterizo.
- Implementar programas de emprendimiento para los migrantes provenientes de Venezuela, de modo que puedan acceder a recursos y capacitaciones para gestionar sus propios negocios para la generación de ingresos.
- Promover acciones de sensibilización a empresarios para la contratación en condiciones justas y trabajos dignos.
- Promover beneficios tributarios o programas que incentiven a los empleadores a contratar a migrantes provenientes de Venezuela.
- Disponer de incentivos tributarios para que grandes y medianas empresas lleguen a Arauca, generando nuevas oportunidades de empleo en el territorio.

## Santa Marta, Magdalena



1

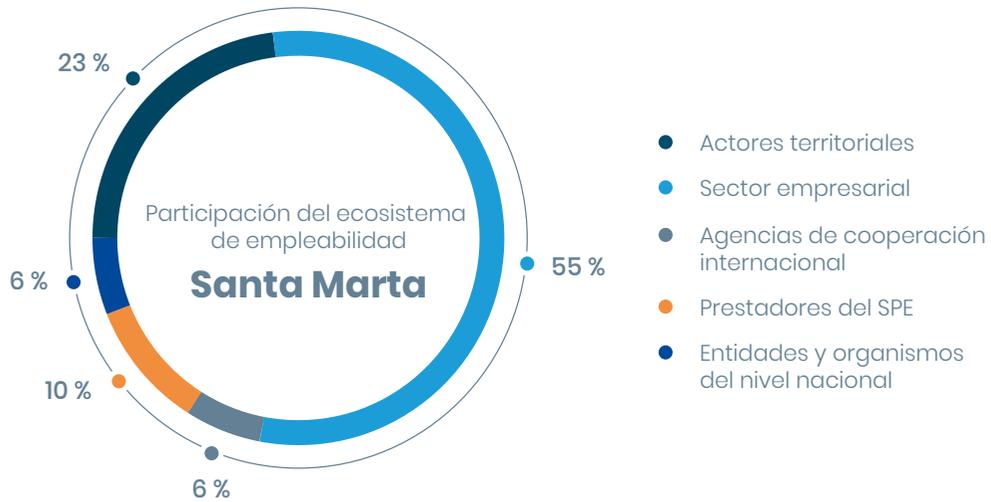
### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Miércoles 11 y jueves 12 de septiembre de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico de sensibilización y capacitación se contó con el apoyo de la Gerencia Presidencial de Frontera con Venezuela, Migración Colombia, el Ministerio del Trabajo y la OIM, en donde participaron los siguientes prestadores:



**4 Barreras identificadas**

Santa Marta ha presentado una migración de venezolanos que alcanzó las 43.129 personas que residían en la ciudad al finalizar el mes de diciembre de 2019 (Migración Colombia, 2020), quienes se encontraron con una tasa de desempleo del 14,5 % en esta ciudad para septiembre de 2019 (DANE, 2019b).

Con base en la experiencia de los prestadores del SPE, se identificaron las principales barreras de acceso al mercado laboral que perciben en su territorio según la clasificación propuesta por la Unidad del SPE en las tres categorías: individuales, organizacionales y de entorno. En total, se identificaron 15 barreras de acceso al mercado laboral de migrantes.

Principalmente, entre las barreras de tipo individual (60 %) se resaltan las bajas competencias so-

cioemocionales, el bajo conocimiento de la normatividad migratoria, la falta de certificaciones laborales y educativas, así como de documentos personales, la necesidad de formación complementaria y carencias monetarias y multidimensionales, entre otras.

Por su parte, de las barreras organizacionales (13 %) perciben un vacío normativo o de política para lograr una atención integral de los migrantes, así como escaso conocimiento de los servicios del SPE.

Por último, las barreras de entorno (27 %) responden principalmente a prejuicios y estigmatización de la población migrante, falta de monitoreo al cumplimiento de la norma en materia laboral y un deficiente tejido empresarial en el territorio.

**5 Barreras identificadas según tipo**



6

Acciones para la mitigación de barreras

Las agencias de empleo de la Red de Prestadores del SPE que participaron en la ciudad de Santa Marta propusieron 8 acciones tendientes a mitigar algunas de las barreras de acceso al mercado

laboral que presenta hoy en día la población migrante venezolana y que les impide acceder a un puesto de trabajo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	4
Cajamag	2
Alcaldía de Ciénaga	2

7

Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas

Las ocho acciones propuestas por los prestadores se distribuyen de la siguiente manera: 6 corresponden a acciones dirigidas a mitigar barreras

individuales, 1 acción está asociada a barreras de entorno y 1 está dirigida al sector empresarial.

Barrera	Acción	Número	Prestador
Individual	1 Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.)	2	Cajamag Bolsa Ciénaga
	2 Jornadas de orientación y atención a migrantes	1	Bolsa Ciénaga
	3 Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias	1	APE-Sena
	4 Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias	1	Cajamag Bolsa Ciénaga
	5 Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes	1	APE-Sena
Entorno	6 Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes	1	APE-Sena
Organizacional	7 Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales)	1	APE-Sena
<b>Total</b>		8	

De acuerdo con lo anterior, los prestadores del SPE en Santa Marta indicaron que se promoverían acciones para ofertar o gestionar servicios complementarios a los migrantes de cara a su inserción laboral, el desarrollo de jornadas de orientación y atención de migrantes y de formación complementaria, la gestión para el acceso a certificación por competencias para migrantes, así como realizar acciones para la sensibilización de los empresarios que permita la colocación de esta población en futuras vacantes.

Respecto a las barreras que presentan los prestadores al interior de las agencias de empleo, buscan mitigar las debilidades evidenciadas en sus equipos internos de trabajo, en lo relacionado con la actualización del conocimiento en la normatividad laboral para migrantes, los distintos tipos de permisos que regularizan la permanencia de los venezolanos en territorio colombiano y el ajuste de sus servicios de gestión y ubicación para una atención pertinente al migrante.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores en Santa Marta identificaron un total de 15 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante; sin embargo, plantearon acciones para un total de 5 gru-

pos. En otras palabras, a 10 de estas barreras que fueron identificadas como importantes no se les plantearon acciones.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
Entorno	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.
	Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.
	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
Individuales	Habilidades socioemocionales débiles para la interacción con los actores del ecosistema de empleabilidad.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos.
	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	Documentación personal incompleta o irregular.
	Dificultad para certificación de experiencia.
Organizacionales	Vacíos de política y normativos y demoras en su trámite.

Estas diez barreras pueden exceder la competencia de los prestadores del SPE, por lo que se deben establecer alternativas que ayuden a su mitigación desde otros ámbitos institucionales. En consecuencia, es necesario identificar las entidades con estas competencias para adelantar las posibles intervenciones.

El alcance de las acciones requeridas para la mitigación de estas nueve barreras de acceso al mercado laboral dependería de la intervención de entidades del Gobierno nacional, como son

el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, Migración Colombia y las autoridades de los entes territoriales (Gobernación y Alcaldía), entre otros.

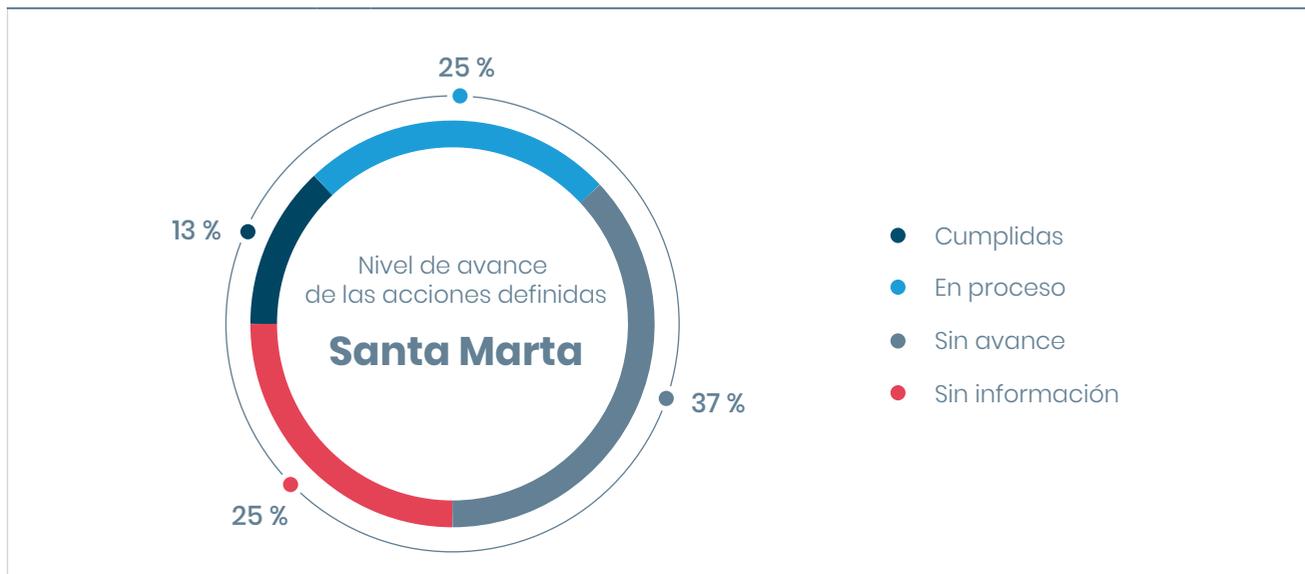
La sensibilización y acciones en contra de la discriminación de la población proveniente de Venezuela requiere de acciones interinstitucionales desde el nivel nacional articuladas con el territorial, que promuevan a nivel de medios, gremios y empresarios los beneficios de la inclusión laboral de estos migrantes y sus aportes a la economía.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

Según el tipo de barrera, se observa que se avanzó en la mitigación de barreras individuales y de tipo organizacional, mientras que las barreras de entorno se encontraron sin avan-

ce. En total, se observa que se tienen cumplidas el 13 % de las actividades, en proceso de implementación el 25 % y en el 37 % no se reporta avance.





**10**

**Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad**

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los grupos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Individual	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	2	1			1
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1				1
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	1			1	
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1		1		
	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	1				1

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Entorno	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1			1	
Organizacional	Sensibilización al empresario en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	1		1		
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>(%)</b>		<b>100 %</b>	<b>13 %</b>	<b>25 %</b>	<b>38 %</b>	<b>25 %</b>

**11**

**Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Mayor fomento al sector empresarial a través de incentivos, no necesariamente económicos, sino orientados al reconocimiento y al prestigio.
- Suscribir alianzas estratégicas y efectivas con cooperantes.
- Considerar con cuidado los cronogramas de actividades, sin tiempos justos que superan la capacidad instalada, para formular, revisar y aprobar proyectos.
- Mayores iniciativas en emprendimiento como alternativa de inclusión productiva de la población migrante.

## Cali, Valle del Cauca



1

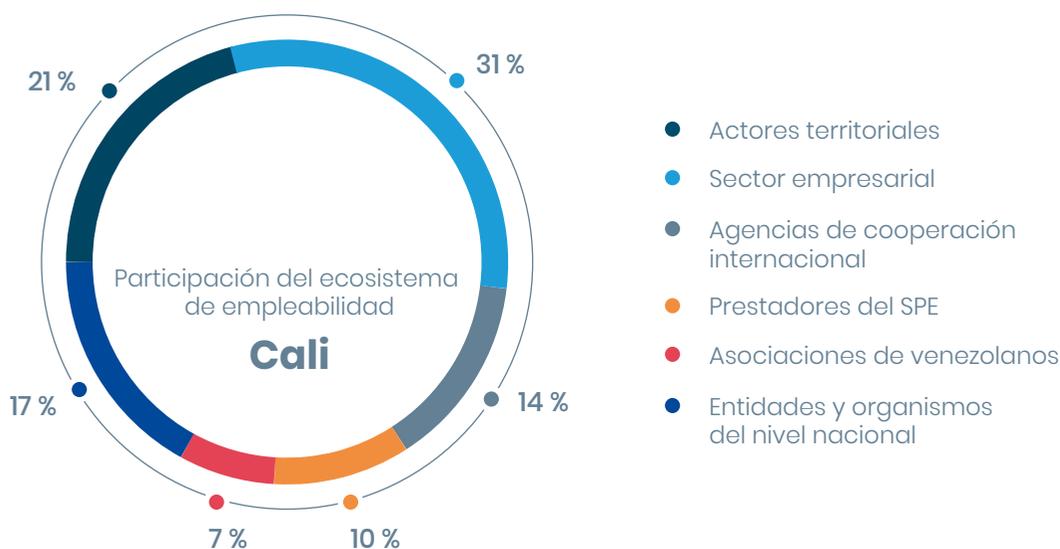
### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 19 y viernes 20 de septiembre de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

El taller práctico de sensibilización y capacitación fue orientado por la Unidad del SPE, con el apoyo del Ministerio del Trabajo, FUPAD, y ACNUR, en donde participaron los siguientes prestadores:



4

**Barreras identificadas**

Cali ha presentado una migración de venezolanos que alcanzó las 62.414 personas que residían en la ciudad al finalizar el mes de diciembre de 2019 (Migración Colombia, 2020). De acuerdo con la información del DANE disponible, para julio de 2019 la tasa de desempleo para migrantes que en los últimos 12 meses llegaron de Venezuela se ubicó en el 19,2 % para esta ciudad.

Las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar que conforman la Red de Prestadores del SPE en Cali (Comfenalco Valle y Comfandi) han ingresado a la ruta de empleabilidad a 1.318 venezolanos entre enero de 2018 y agosto de 2019, de los cuales 514 personas accedieron a una orientación ocupacional que les permitió contar con un perfil laboral ajustado y unos direccionamientos a talleres, habiéndose logrado en este periodo la contratación de 42 venezolanos en empleos formales.

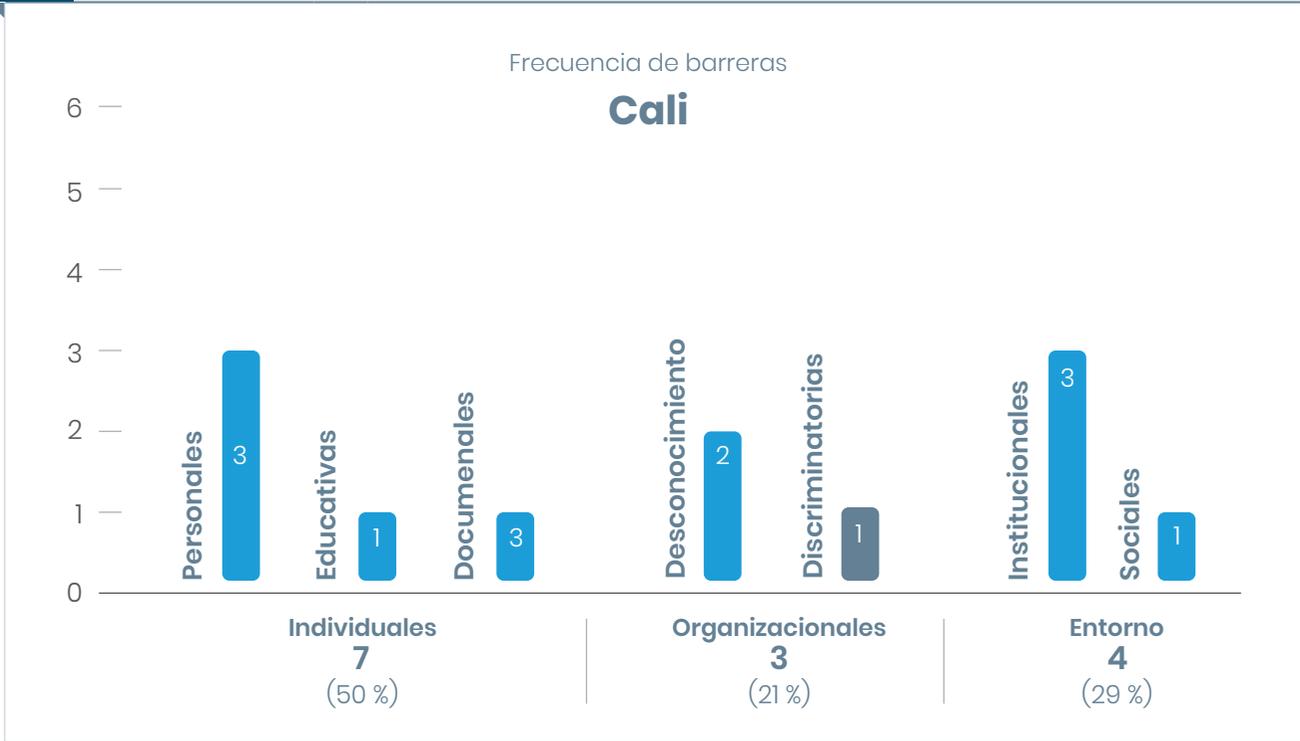
De acuerdo con las barreras identificadas conjuntamente con la Red de Prestadores del SPE durante el desarrollo del piloto, esta población migrante que reside en la ciudad de Cali está presentando barreras principalmente de tipo individual, por ausencia de certificaciones laborales y educativas, así como de documentos personales, falta de permisos de trabajo y debilidades en sus competencias blandas para su interacción.

A su vez, al llegar a la orientación ocupacional, entre los migrantes venezolanos se evidencia un desconocimiento de la normativa laboral colombiana y de los tipos de contratación, así como múltiples debilidades en competencias para su interacción en espacios de trabajo, junto con bajos niveles de autoestima. La ausencia de permisos de trabajo y de certificaciones de estudio o laborales son un impedimento definitivo para acceder a una vacante.

En cuanto a las barreras organizacionales, en la ciudad de Cali responden principalmente al desconocimiento de los empleadores de la normativa laboral dispuesta actualmente en Colombia para el migrante venezolano y los beneficios de su contratación. Asimismo, la estigmatización y los prejuicios por falta de información sobre las razones de la migración, las necesidades de los migrantes y las habilidades y experiencia que traen termina generando estereotipos y exclusión laboral por su procedencia.

Por último, en el entorno se presentan unas barreras de acceso al mercado laboral para el migrante venezolano en lo relacionado con la dificultad para acceder a servicios sociales por falta de articulación entre las entidades y por falta de una política pública de atención a población migrante con algún nivel de vulnerabilidad.

**5 Barreras identificadas según tipo**



**6 Acciones para la mitigación de barreras**

Las agencias de empleo de la Red de Prestadores del SPE autorizadas en la ciudad de Cali propusieron una serie de acciones tendientes a mitigar algunas de las

barreras de acceso al mercado laboral que presenta hoy en día la población migrante venezolana, y que les impide acceder a un puesto de trabajo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	4
Comfandi	5
Comfenalco Valle	3

7

**Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas**

Los tres prestadores del SPE que participaron en el piloto en la ciudad de Cali definieron un total de 12 acciones en 8 agrupaciones que permitirán en el corto plazo iniciar la mitigación de algunas de las barreras de acceso al mercado laboral que están enfrentando actualmente los migrantes provenientes de Venezuela en esa ciudad, teniendo como base la capacidad de gestión y su com-

petencia para implementarla.

De las 8 agrupaciones de acciones propuestas por los prestadores en Cali, 1 responde a la articulación entre actores del ecosistema, 4 corresponden a acciones dirigidas a la atención del migrante, 2 son acciones asociadas al trabajo interno de los prestadores del SPE y 1 está dirigida al sector empleador.

Barrera	Acción		Prestador
Individual	1	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	Comfandi
	2	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	Comfandi
	3	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	APE-Sena
	4	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	APE-Sena
Entorno	5	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	Comfandi Comfenalco Valle
	6	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	Comfandi
	7	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	Comfenalco Valle APE-Sena
Organizacional	8	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	Comfenalco Valle Comfandi APE-Sena

De acuerdo con lo anterior, se promovieron acciones para facilitar la articulación interinstitucional, la socialización de los servicios de las agencias de empleo, el desarrollo de talleres y acceso a certificación por competencias para migrantes, así como acciones para la sensibilización de los empresarios que permita la colocación de esta población en futuras vacantes.

Respecto a las barreras que presentan los prestadores al interior de las agencias de empleo, se buscó mitigar las debilidades que presentan sus equipos internos de trabajo, en lo relacionado con aspectos de actualización del conocimiento en la normatividad laboral para migrantes, los distintos tipos de permisos que regularizan la permanencia de los venezolanos en territorio colombiano y el ajuste de sus servicios de gestión y ubicación para una atención pertinente al migrante.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores en Cali identificaron un total de 12 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante, mientras que plantearon ac-

ciones para un total de 8 grupos. En otras palabras, a 4 de estas barreras que fueron identificadas como importantes no se les plantearon acciones.

Tipo de barrera		Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
Individuales	1	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	2	Dificultad para certificación de experiencia.
Entorno	3	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	4	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.

Estas cuatro barreras pueden exceder la competencia de las agencias de empleo, por lo que se deben establecer alternativas que ayuden a su mitigación desde otros ámbitos institucionales.

En consecuencia, es necesario identificar las entidades con estas competencias para adelantar las posibles intervenciones.

9

Resultados de la fase de seguimiento

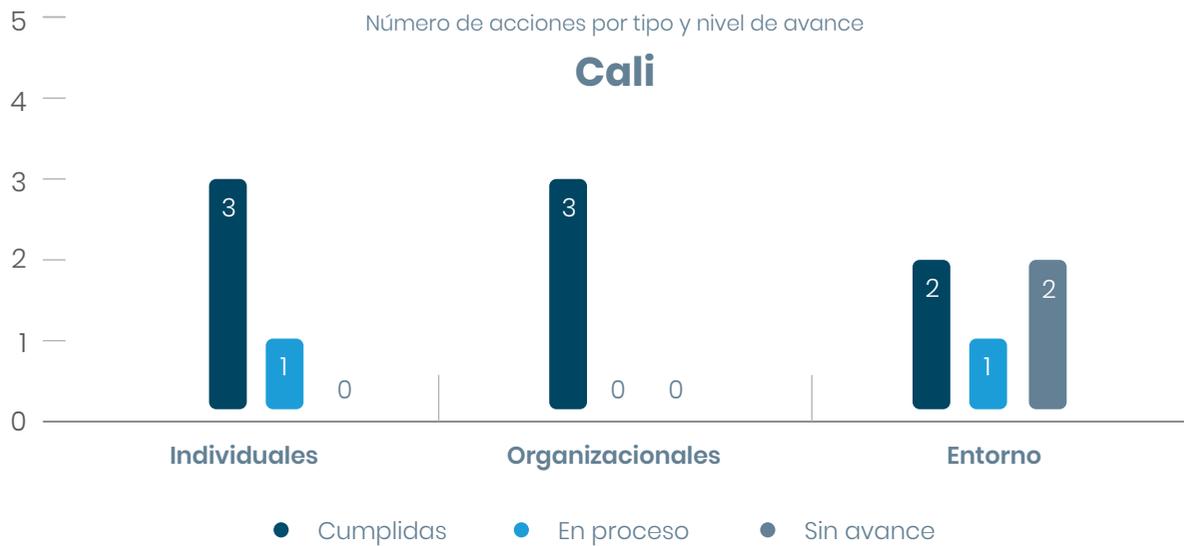
En Cali, los prestadores del SPE avanzaron en la implementación de las actividades definidas en sus planes de acción, teniendo cumplidas el 67 %, en proceso de implementación el 16% y con el 17% no

se ha logrado iniciar su intervención, debido a que dependen de un tercer actor para su implementación, con el cual no les ha sido posible avanzar por causas externas a las dos agencias de empleo.

Avance de las acciones por tipo de barrera

Número de acciones por tipo y nivel de avance

Cali



10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los grupos de acciones.

Barrera	Acción	Propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance
Individual	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	1	1	0	0
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1	1	0	0
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1	0	1	0
	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	1	1	0	0
Entorno	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	2	1	1	0
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	2	1	0	1
	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	1	0	0	1
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	3	3	0	0
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>(%)</b>			<b>67 %</b>	<b>16,5 %</b>	<b>16,5 %</b>

**11****Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Definir normas que flexibilicen la regularización de los migrantes venezolanos que se encuentran en la ciudad, para que puedan acceder a un trabajo o a formación.
- Facilitar la homologación de títulos.
- Promover una campaña de sensibilización a los empresarios para que conozcan los beneficios que pudieran obtener por contratar a población migrante.
- Implementar incentivos a través de programas para que los empleadores contraten a migrantes provenientes de Venezuela.
- Reforzar la capacitación a las agencias de empleo e instituciones en el territorio sobre la afiliación al Sistema de Seguridad Social y el registro de sus trabajadores extranjeros en los sistemas de información SIRE y RUTEC.
- Fortalecer la articulación de entes territoriales para la atención del migrante proveniente de Venezuela.

## Medellín, Antioquia



1

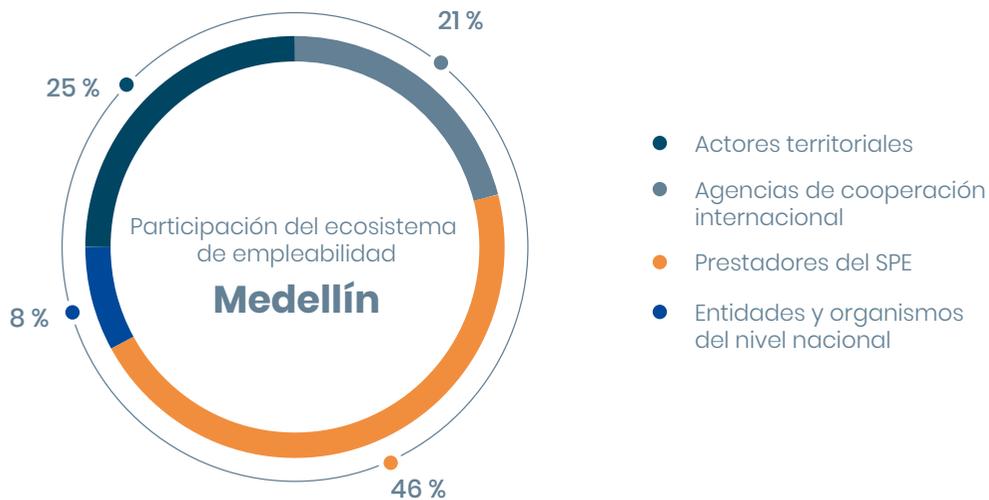
### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 26 y viernes 27 de septiembre de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

El taller fue orientado por la Unidad del SPE con el apoyo de Migración Colombia, ACNUR y la OIM, en el cual participaron los prestadores de la Red SPE en Medellín, incluyendo participación de municipios del área metropolitana:



4

**Barreras identificadas**

Medellín es la cuarta ciudad del país con mayor número de migrantes venezolanos en su territorio, alcanzando los 85.062 a diciembre de 2019, de acuerdo con información de Migración Colombia (2020). A diferencia del resto del país, Antioquia es el departamento donde mayor número de migrantes venezolanos han usado las agencias de empleo para búsqueda de trabajo: 23.611 en todo el departamento, de los cuales 12.692 fueron en Medellín, entre enero de 2018 y agosto de 2019. Sin embargo, aún está distante del número de migrantes venezolanos desempleados en Medellín y su Área Metropolitana, teniendo en cuenta la tasa de desempleo que para julio de 2019 alcanzó el 20,4 % (DANE, 2019b).

De acuerdo con las barreras identificadas conjuntamente con la Red de Prestadores del SPE durante el desarrollo del piloto, esta población migrante que reside en Medellín presenta barreras de tipo individual, seguidas por las del entorno y finalmente las organizacionales.

En cuanto a las de tipo individual, en el proceso de registro y orientación ocupacional al migrante venezolano se le ha identificado que presenta barreras para su empleabilidad relacionadas con el desconocimiento de la normatividad laboral colombiana, debilidades en habilidades y destrezas para el relacionamiento y la interacción, ausencia

de una adecuada presentación personal para entrevistas laborales y bajo nivel educativo.

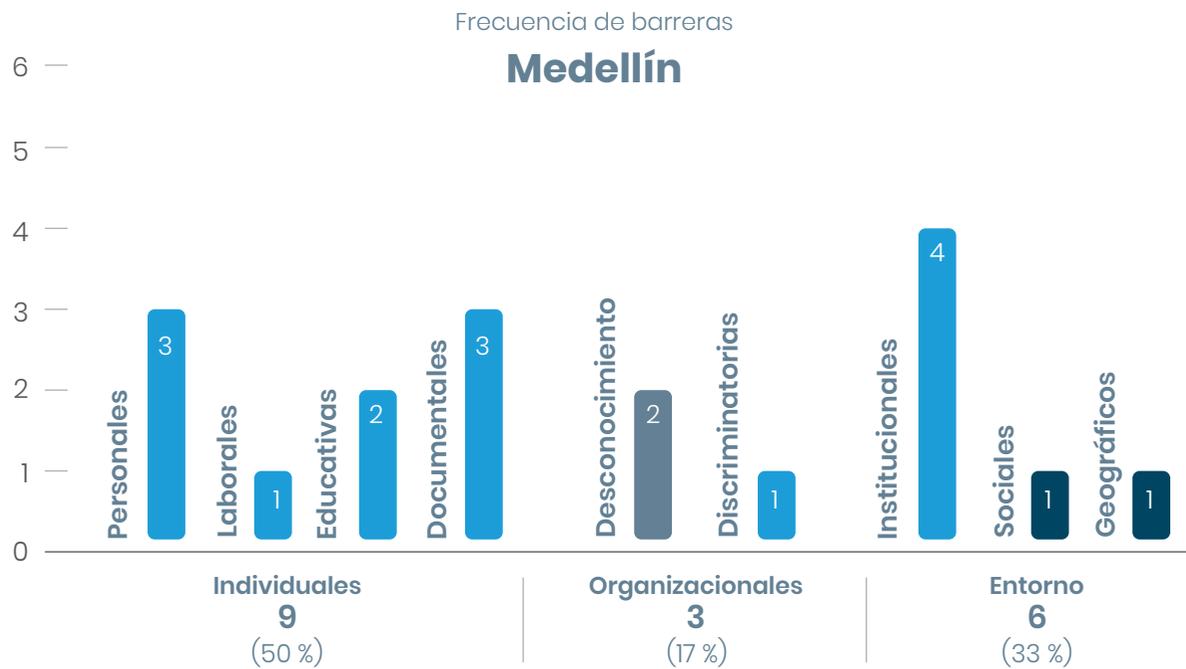
Para la intermediación laboral pueden carecer de documentos que certifiquen sus estudios y experiencia laboral, homologación de títulos, y principalmente no contar con un permiso de permanencia que les permita acceder a oportunidades laborales ni a estudios.

Entretanto, en las barreras de tipo organizacional se identifican empleadores que presentan casos de prejuicios frente al migrante, debido a situaciones de inseguridad que han conocido, así como a que tienden a abandonar el puesto de trabajo y dificultades del trabajador en su manejo del duelo migratorio (como lo definen los prestadores encuestados). También se identifica en los empleadores el desconocimiento de los procesos de contratación de migrantes venezolanos y la normatividad que lo regula, lo que tiene mayor impacto sobre la baja contratación de esta población en Medellín.

En las barreras del entorno, a nivel institucional se carece de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral en el territorio, se mantienen barreras generadas por el sistema financiero que impiden que efectivamente logren abrir una cuenta bancaria para el pago de sus salarios y lo dispendioso para realizar la afiliación a seguridad social.

5

Barreras identificadas según tipo



6

Acciones para la mitigación de barreras

Las agencias de empleo de Medellín y su Área Metropolitana (AM) con las cuales se definieron planes de acción con actividades dirigidas a mitigar barreras de acceso al mercado laboral que presentan los

migrantes venezolanos en esta ciudad son: Alcaldía de Medellín, Alcaldía de Barbosa y APE-Sena. Con las otras agencias de empleo en Medellín-AM no se logró contar con un plan de acción.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	8
Alcaldía de Medellín	7
Alcaldía de Barbosa	3

7

**Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas**

Los tres prestadores del SPE que definieron un plan de acción para sus agencias de empleo determinaron un total de 18 acciones en 8 agrupaciones de actividades que permitirán avanzar en la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral que se han identificado en los migrantes provenientes de Venezuela.

De las 8 agrupaciones de acciones propuestas por los prestadores en Medellín, 1 responde a la articulación entre actores del ecosistema, 4 a la atención del migrante, 2 al trabajo interno de los prestadores del SPE y 1 está relacionada con los empleadores.

Barrera	Acción		Prestador
<b>Individual</b>	1	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	APE-Sena
	2	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	Alcaldía de Medellín
	3	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	APE-Sena Alcaldía de Medellín
	4	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	Alcaldía de Barbosa
<b>Entorno</b>	5	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	Alcaldía de Barbosa
	6	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	Alcaldía de Medellín APE-Sena
	7	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	Alcaldía de Medellín Alcaldía de Barbosa APE-Sena
<b>Organizacional</b>	8	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	Alcaldía de Medellín APE-Sena

Los prestadores del SPE que definieron planes de acción han priorizado acciones en tres grupos: las relacionadas con las barreras individuales que van dirigidas al migrante venezolano, frente a las cuales realizarán asesorías orientándolos a guiar su inserción al mercado laboral, ofrecerán información de acceso a oportunidades de formación y los incluirán en talleres para el desarrollo de competencias y una feria interinstitucional de registro e información a migrantes.

Las acciones dirigidas al empleador en el marco de las barreras organizacionales están enfocadas en la generación de espacios de encuentro con empresarios para sensibilizarlos y capacitarlos en normatividad laboral y contratación de migrantes venezolanos, identificar empresas de venezolanos en Medellín para gestionarles vacantes para migrantes, así como sensibilizar a entidades ban-

carias sobre los derechos de la población migrante venezolana para acceder a servicios bancarios.

Por último, un tercer grupo de acciones en relación con las barreras del entorno, que van orientadas a capacitar a los equipos de trabajo de las agencias de empleo para una adecuada atención a los migrantes venezolanos y una acertada orientación a los empleadores en los temas de empleabilidad relacionados con esta población.

Sin embargo, la mayor parte de las barreras del entorno que tienen una responsabilidad institucional en su mitigación desde el nivel nacional (ministerios y departamentos administrativos, entre otros) y autoridades territoriales (gobernaciones y alcaldías) en materia de política pública requieren ser abordadas oportunamente para su análisis y definir la viabilidad en su capacidad de respuesta.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores del SPE identificaron en Medellín un total de 17 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante, frente a las cuales formularon acciones para 8 de estos

grupos. En otras palabras, a 9 grupos de barreras de tipo individual y del entorno que fueron identificadas no se les planteó algún tipo de acción para su mitigación.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación	
Individuales	1	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	2	Dificultad para certificación de experiencia.
	3	Baja experiencia laboral.
Entorno	4	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	5	Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.
	6	Alta movilidad de la población.
	7	Baja socialización y sensibilización a instituciones y medios de comunicación en la inclusión social y productiva de migrantes.
	8	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
	9	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.

9

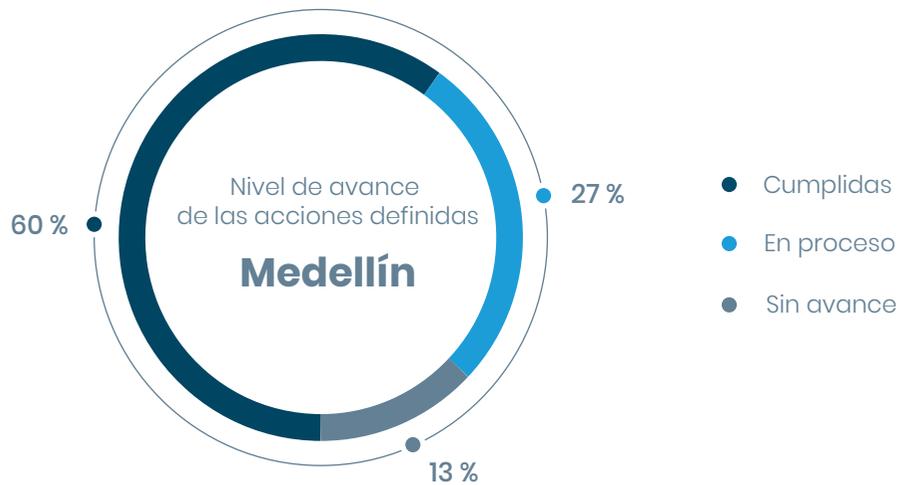
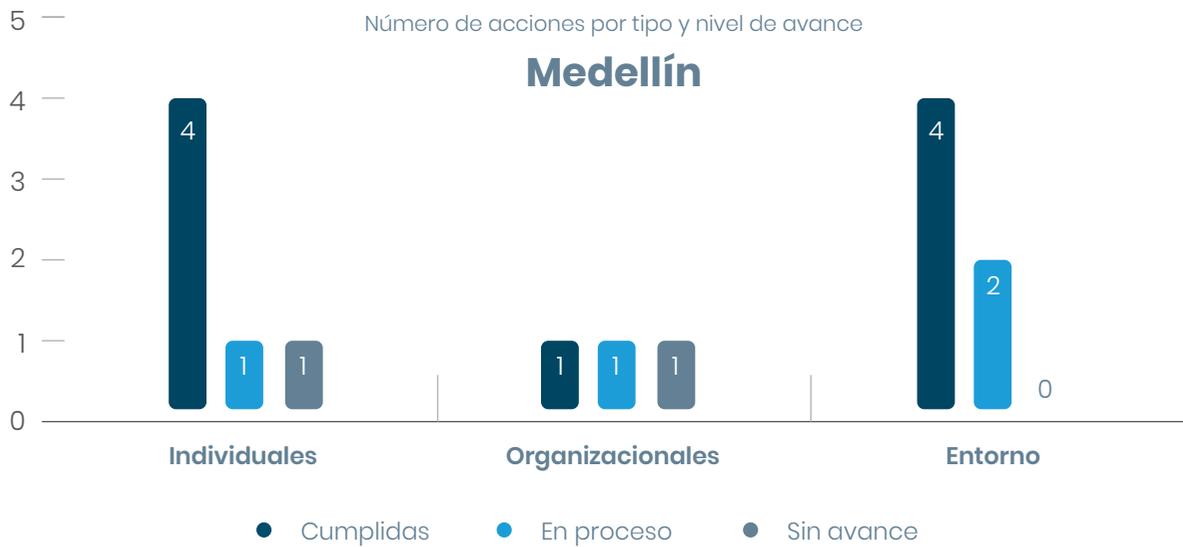
Resultados de la fase de seguimiento

Desde septiembre de 2019, estas tres agencias de empleo en Medellín han avanzado poco en la implementación de las actividades establecidas en sus planes de acción, teniendo cumplidas al momento del seguimiento el 60 %, en proceso de implementación el 27 % y el 13 % que no presenta avances debido a:

- Dificultad para coordinar acciones con otros actores para avanzar con la implementación de un proyecto para la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de los migrantes.
- Aún se encuentran en la búsqueda de bases de datos de empresarios venezolanos que se encuentren en Medellín para gestionar con ellos vacantes para esta población migrante.

Avance de las acciones por tipo de barrera

Número de acciones por tipo y nivel de avance



10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los grupos de acciones.

Actor	Acción	Acciones propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Individual	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	1	0	0	1	0
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1	1	0	0	0
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	4	3	1	0	0
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1	-	-	-	1
Entorno	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	3	1	1	-	1
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	2	1	1	0	0
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	3	2	-	-	1
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	3	1	1	1	0
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>(%)</b>			<b>50 %</b>	<b>22 %</b>	<b>11 %</b>	<b>17 %</b>

## 11

**Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Realizar campañas de sensibilización a empresarios, buscando mitigar temas de discriminación que pueden estarse presentando en el territorio.
- Disponer de nuevos permisos especiales de permanencia que les permita a los migrantes acceder a educación y otros servicios institucionales.
- Establecer un punto finito para esta población migrante, teniendo en cuenta que la priorización que se le pueda estar dando al migrante venezolano llegue a terminar generando casos de xenofobia de parte de algunos colombianos.

## Cúcuta, Norte de Santander



1

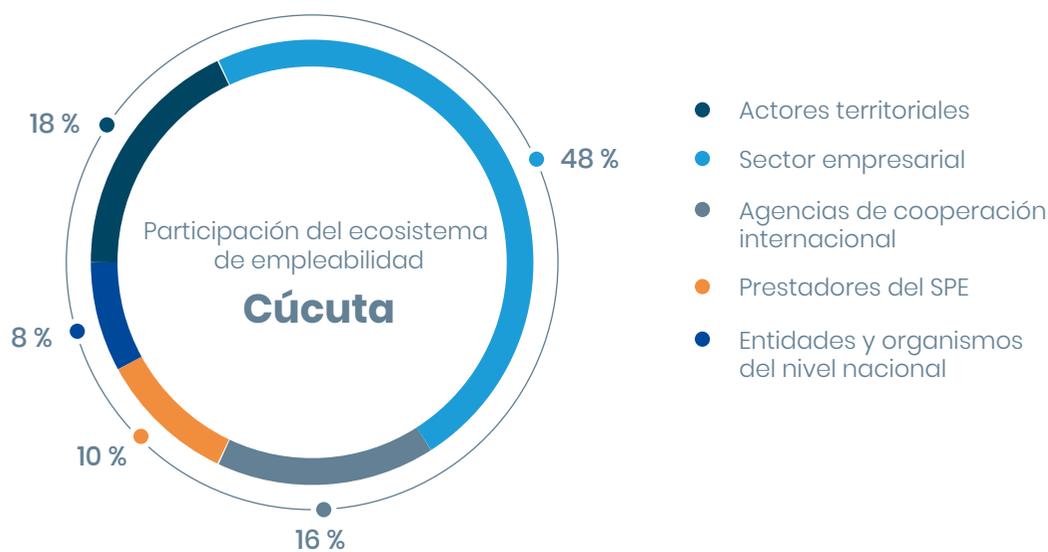
### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 3 y viernes 4 de octubre de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico de sensibilización y capacitación se contó con el apoyo del Ministerio del Trabajo, PNUD y GIZ, en donde participaron los siguientes prestadores:



**4 Barreras identificadas**

Cúcuta ha presentado una migración de venezolanos que alcanzó las 104.981 personas que residían en la ciudad al finalizar el mes de diciembre de 2019 (Migración Colombia, 2020), quienes se encontraron con una tasa de desempleo del 24,9 % en esta ciudad para septiembre de 2019 (DANE, 2019b).

De acuerdo con el SISE, los prestadores del SPE en Cúcuta han registrado 2.400 migrantes provenientes de Venezuela entre 2018 y agosto 2019, y han realizado 1.978 sesiones de orientación ocupacional y 91 colocaciones en empleos formales.

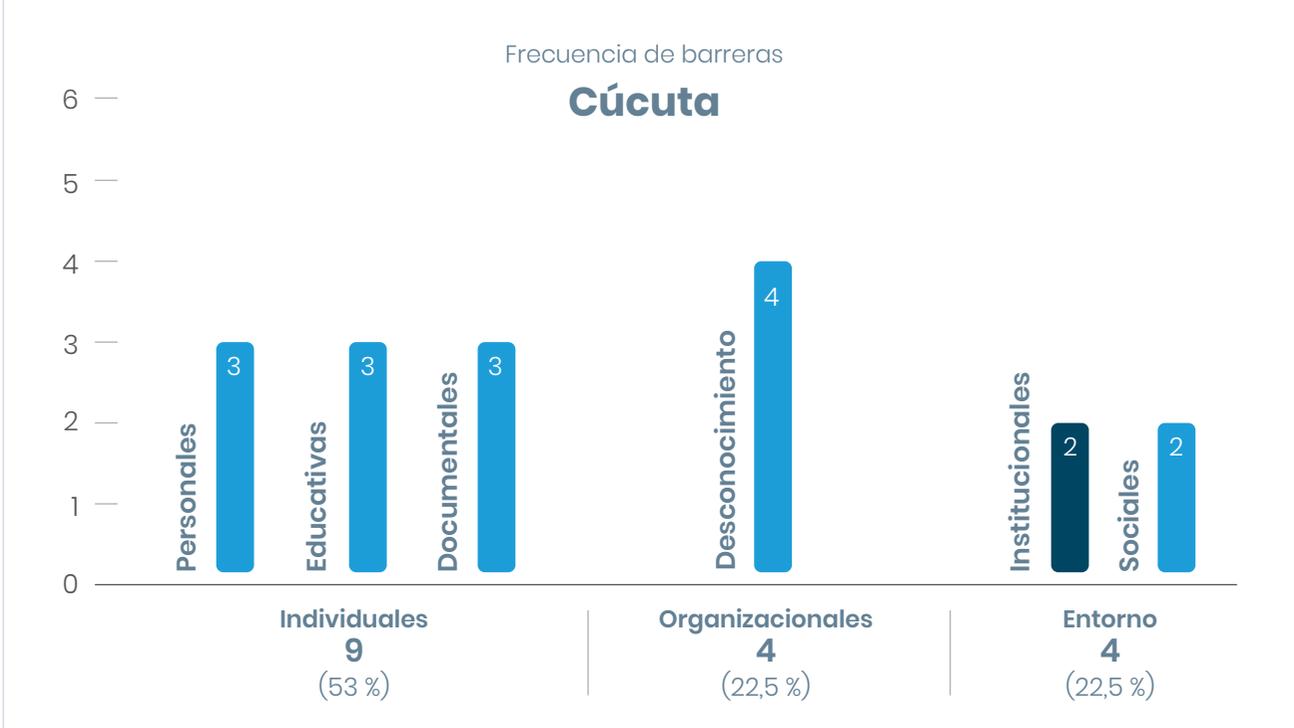
Con base en esta experiencia, los prestadores del SPE identificaron las principales barreras de acceso al mercado laboral que perciben en su territorio. Los resultados arrojaron en total 17 ba-

rreras identificadas. Principalmente se resaltan las barreras de tipo individual (53 %) por ausencia de certificaciones laborales y educativas, así como de documentos personales, debilidades en sus competencias blandas para su interacción y carencias monetarias y multidimensionales, entre otras.

Por su parte, de las barreras organizacionales (22,5 %) se resaltan el escaso conocimiento de los servicios del SPE y la falta de sensibilización a empresarios en la contratación de migrantes.

Por último, las barreras de entorno (22,5 %) responden principalmente a la dificultad de adaptación de colombianos y migrantes frente al fenómeno de la ola migratoria, así como a prejuicios y estigmatización de la población migrante.

**5 Barreras identificadas según tipo**



6

Acciones para la mitigación de barreras

Las agencias de empleo de la Red de Prestadores del SPE que participaron en la ciudad de Cúcuta propusieron diez acciones tendientes a mitigar algunas de las barreras de acceso al mercado la-

boral que presenta hoy en día la población migrante venezolana y que les impide acceder a un puesto de trabajo formal.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	3
Comfanorte	4
Comfaoriente	2
Corporación Educativa Sin Fronteras	1

7

Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas

Las diez acciones propuestas por los prestadores se distribuyen de la siguiente manera: 5 responden a barreras de tipo individual, 4 corresponden

a acciones dirigidas a mitigar barreras del entorno y 1 acción está dirigida al empleador.

Barrera	Acción	Número	Prestador
Individual	1 Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	1	Comfanorte
	2 Jornadas de orientación y atención a migrantes.	2	Comfanorte Sin Fronteras
	3 Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1	APE-Sena
	4 Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1	APE-Sena

Barrera	Acción		Número	Prestador
Entorno	5	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	2	Comfanorte Comfaorient
	6	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1	APE-Sena
	7	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	1	Comfanorte
Organizacional	8	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	1	Comfaorient
		<b>Total</b>	10	

De acuerdo con lo anterior, los prestadores del SPE manifestaron que promoverían acciones para facilitar la articulación interinstitucional, el desarrollo de jornadas de orientación y atención de migrantes, el desarrollo de talleres de habilidades blandas y acceso a certificación por competencias para migrantes, así como acciones para la sensibilización de los empresarios que permita la colocación de esta población en futuras vacantes.

Respecto a las barreras que presentan los prestadores al interior de las agencias de empleo, buscan mitigar las debilidades que presentan sus equipos internos de trabajo, en lo relacionado con la actualización del conocimiento en la normatividad laboral para migrantes, los distintos tipos de permisos que regularizan la permanencia de los venezolanos en territorio colombiano y el ajuste de sus servicios de gestión y ubicación para una atención pertinente al migrante.

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

Los prestadores en Cúcuta identificaron un total de 17 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante; sin embargo, plantearon

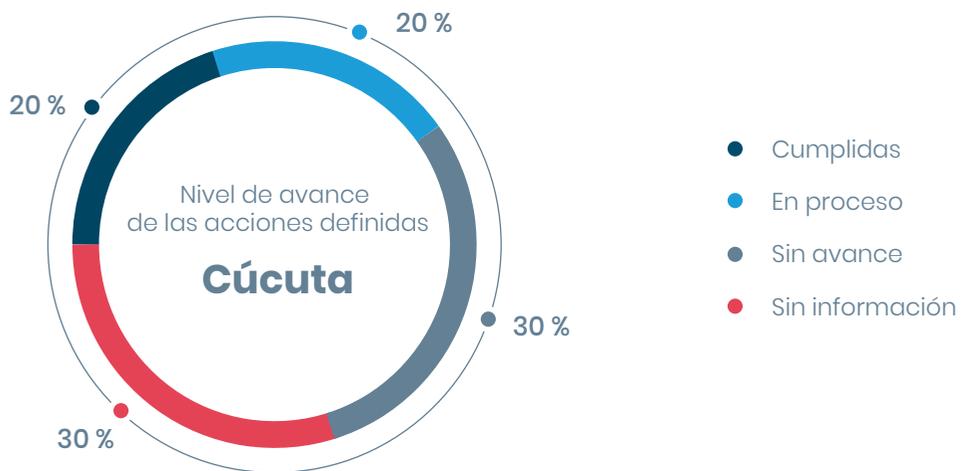
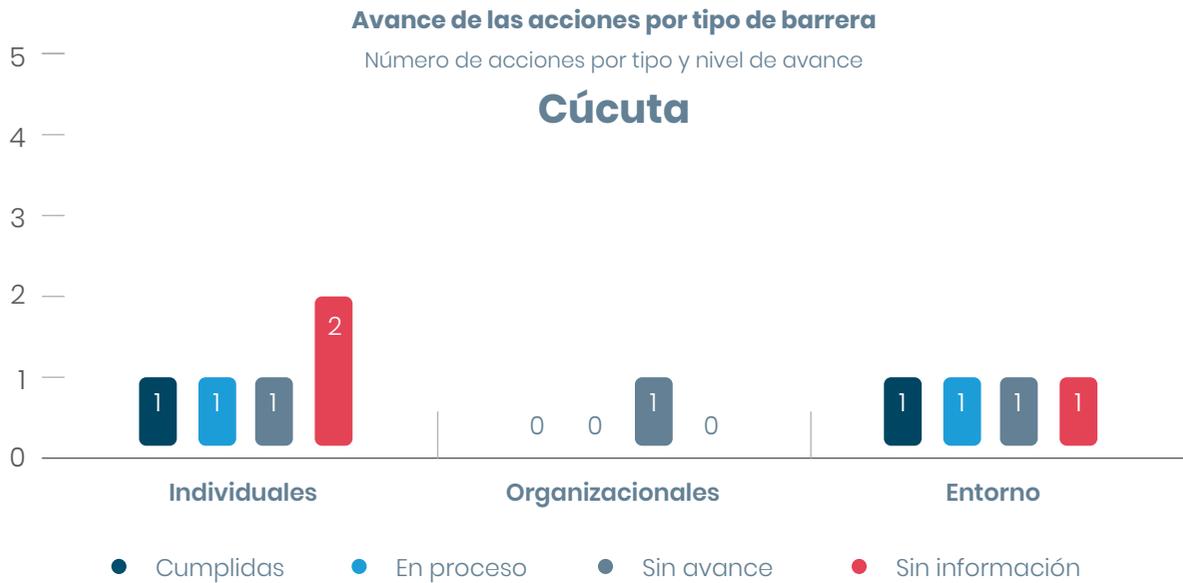
acciones para un total de 8 grupos. En otras palabras, a 9 de estas barreras que fueron identificadas como importantes no se les plantearon acciones.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación
<b>Entorno</b>	Baja socialización y sensibilización a instituciones y medios de comunicación en la inclusión social y productiva de migrantes.
	Falta de oferta articulada y suficiente de servicios.
	Temor frente al riesgo de pérdida de inversión en migrantes.
	Riesgo de rechazo por acciones de discriminación positiva.
	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
	Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.
	Alta movilidad de la población.
<b>Individuales</b>	Ausencia de redes de apoyo de la población migrante.
	Baja experiencia laboral.

**9 Resultados de la fase de seguimiento**

Según el tipo de barrera, se observa que no hay diferenciación en el grado de avance de las acciones. Tanto en las actividades que apuntan a barreras individuales como a las que buscan mitigar las barreras de entorno, hay acciones

cumplidas, en progreso y sin avance. En total, se observa que el conjunto de prestadores del SPE tienen cumplidas el 20 % de las actividades, en proceso de implementación el 20 % y en el 30 % no se reporta avance.



10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los grupos de acciones.

Actor	Acción	Acciones propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance	Sin información
Individual	Oferta y gestión de recursos para requerimientos específicos de cara a la inserción laboral (dotación, transporte, guardería, etc.).	1		1		
	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	2	1		1	
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1				1
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1				1
Entorno	Articulación institucional para una mejor orientación y atención al migrante.	2	1	1		
	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	1				1
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	1			1	
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales).	1			1	
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>(%)</b>		<b>100 %</b>	<b>20 %</b>	<b>20 %</b>	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>

## 11

**Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Mayor fomento al sector empresarial a través de incentivos tributarios o beneficios de frontera.
- Mayor atención personalizada y comunicación constante, uso de redes sociales o refuerzos periódicos.
- Agilidad en la expedición de la norma para regularizar a los migrantes irregulares y facilitar su vinculación al mercado laboral formal a través de una versión del PEP.
- Promover un mayor conocimiento de los servicios del SPE por parte de la población migrante.
- Fortalecer la relación con los prestadores del SPE privados.

## Pasto, Nariño



1

### Fecha de realización de la fase 2

**Sensibilización, capacitación, identificación de barreras y formulación de planes de acción para su mitigación**

Jueves 10 y viernes 11 de octubre de 2019.

2

### Participación de actores del ecosistema de empleabilidad



3

### Actores que participaron en el taller de la fase 2

En el taller práctico contemplado en la segunda acción de la fase de sensibilización y capacitación participaron prestadores de la Red del SPE en Pasto y fue orientado por la Unidad del SPE con el apoyo del Ministerio del Trabajo, Migración Colombia, ACNUR y el acompañamiento de la OIT.

4

4. Barreras identificadas

El departamento de Nariño contaba en su territorio con 11.750 venezolanos a octubre de 2019, de acuerdo con información de Migración Colombia (2020). En Pasto, los venezolanos que usaron las agencias de empleo para búsqueda de trabajo fueron 93 entre enero de 2018 y agosto de 2019, mientras que en Ipiales tan solo fueron 11 venezolanos. De esta población, 6 migrantes fueron colocados en un empleo formal en Pasto y 1 en Ipiales. Es importante tener en cuenta que la tasa de desempleo de migrantes venezolanos en Pasto alcanzó en julio pasado el 5,4 % (DANE, 2019b), la más baja de todo el país, de acuerdo con la información más reciente provista por el DANE para esta ciudad.

De acuerdo con las barreras identificadas conjuntamente con los prestadores del SPE durante el desarrollo del piloto, esta población migrante que reside en Pasto está presentando barreras principalmente de tipo individual, seguidas por las del entorno y en menor proporción organizacionales.

Las barreras de acceso al mercado laboral que mayor incidencia tienen en los migrantes para poder colocarse en un empleo formal en Pasto se orientan al desconocimiento de la normatividad laboral colombiana, a las debilidades en las habilidades para la comunicación y la autoconfianza, la falta de recursos económicos para su presentación personal y desplazamientos a las capacitaciones, así como la dificultad que tienen para acceder a internet para consultar información institucional.

Una parte importante de migrantes venezolanos en Pasto se encuentran trabajando en la informalidad, lo que podría ser resultado de no poder acceder a la homologación de títulos ni contar con certificaciones laborales y documentos o permisos de permanencia en Colombia.

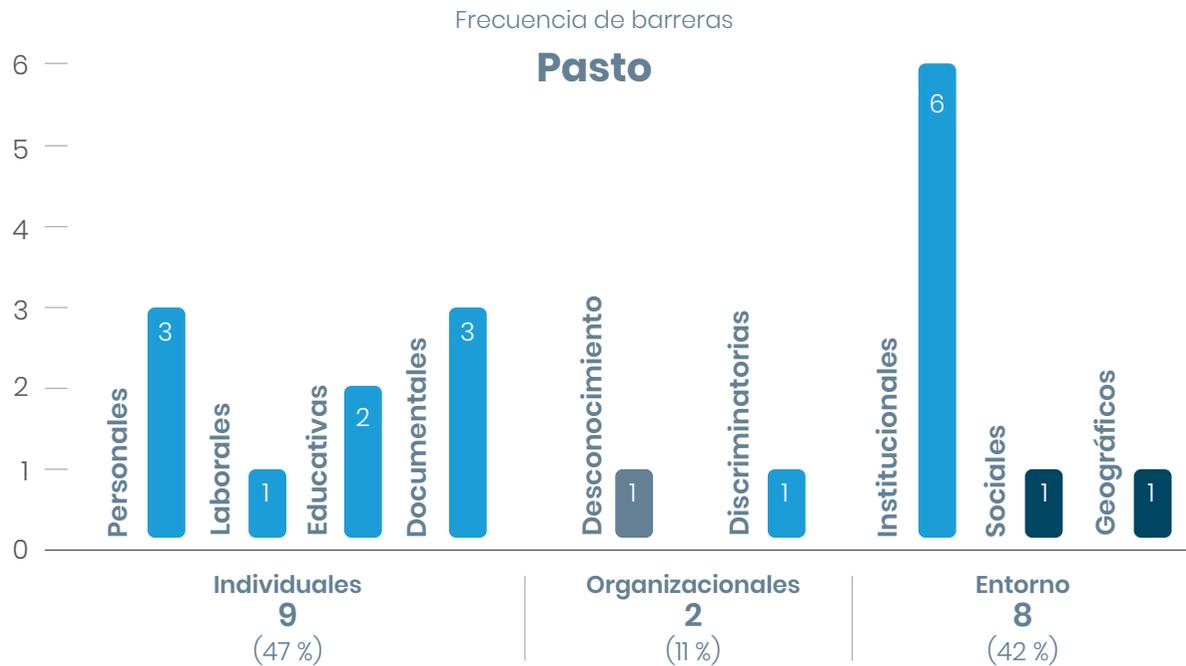
De acuerdo con los resultados de las encuestas a empresarios y a prestadores del SPE en Pasto, los empresarios en esta ciudad han llegado a la discriminación por ser esta población migrante, y mantienen una desconfianza para contratarlos, lo cual se aúna a su desconocimiento de la normatividad laboral para la contratación de venezolanos y a la imposibilidad de verificar sus certificaciones laborales y de antecedentes.

El tejido empresarial es limitado en la ciudad de Pasto, lo que restringe la disponibilidad de vacantes a determinados sectores como es el comercio. Entretanto, a nivel institucional, la desarticulación de entidades del nivel nacional y territorial dificulta la atención oportuna al migrante y las opciones de solución a los requerimientos para su empleabilidad.

Por ser departamento fronterizo, Nariño es considerado territorio de paso hacia otros países en Suramérica, lo que se complejizó con los requerimientos migratorios que les exigen Ecuador y Perú, cambiándoles sus planes y obligándolos a permanecer en este territorio.

5

Barreras identificadas según tipo



6

Acciones para la mitigación de barreras

Para la implementación de sus planes de acción, las agencias de empleo en Pasto definieron un cronograma de intervención que se adelantaría entre octubre y diciembre de 2019, direccionado

a mitigar barreras de tipo individuales, organizacionales y del entorno. Estos planes de acción contemplaron un total de 10 acciones.

Prestadores con planes de trabajo	Número de acciones
APE-Sena	4
Comfamiliar Nariño	6

**7 7. Acciones de mitigación propuestas por tipo de barreras identificadas**

Los planes de trabajo de las agencias de empleo en Pasto (Comfamiliar Nariño y APE-Sena) priorizaron sus acciones en tres grupos: las individuales están dirigidas al migrante venezolano, las

organizacionales están dirigidas al empresario, y como parte del entorno, las direccionadas al interior de la misma agencia de empleo. Estas se describen a continuación:

Barrera	Acción		Prestador
<b>Individual</b>	1	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	Comfamiliar Nariño
	2	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	Comfamiliar Nariño
	3	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	APE-Sena
	4	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	APE-Sena
	5	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	Comfamiliar Nariño
<b>Entorno</b>	6	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	Comfamiliar Nariño APE-Sena
	7	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	APE-Sena
<b>Organizacional</b>	8	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	Comfamiliar Nariño APE-Sena

8

**Barreras sin acciones establecidas para su mitigación**

En Pasto, los dos prestadores del SPE identificaron un total de 17 grupos de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante, frente a las cuales formularon acciones para 8.

Esto implica que 9 grupos de barreras de tipo individual y del entorno que fueron priorizadas quedaron sin acciones para su mitigación.

Tipo de barrera	Barreras sin acciones propuestas para su mitigación	
Individuales	1	Dificultad para adelantar la convalidación de títulos - apostilla.
	2	Dificultad para certificación de experiencia.
	3	Baja experiencia laboral.
Entorno	4	Prejuicios y estigmatización hacia la población migrante.
	5	Ausencia de políticas públicas departamentales y municipales para migrantes.
	6	Alta movilidad de la población.
	7	Baja socialización y sensibilización a instituciones y medios de comunicación en la inclusión social y productiva de migrantes.
	8	Deficiente tejido empresarial y de empleos formales.
	9	Falta de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la normatividad expedida para temas de migrantes.

9

Resultados de la fase de seguimiento

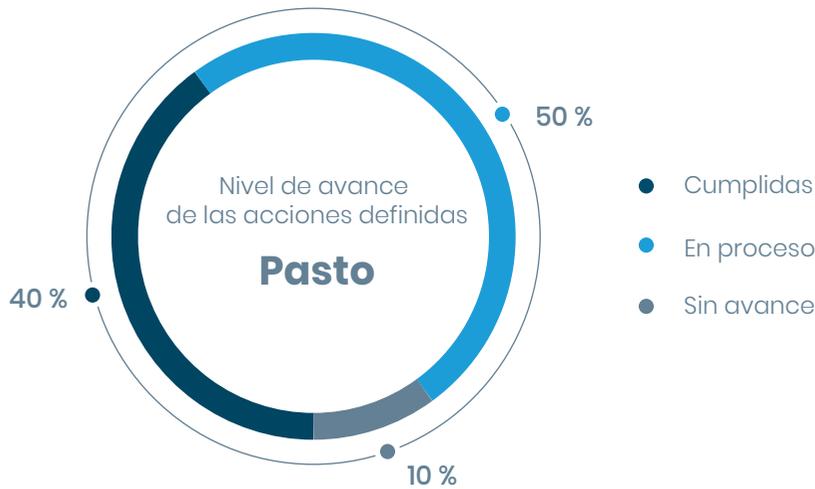
Los dos prestadores del SPE en Pasto avanzaron en la implementación de las actividades definidas en sus planes de acción, teniendo cumplidas

el 40 %, en proceso de implementación el 50 % y en el 10 % no se ha logrado avanzar debido a retrasos internos en la agencia de empleo.

Avance de las acciones por tipo de barrera

Número de acciones por tipo y nivel de avance

Pasto



10

Nivel de avance de las acciones propuestas por tipo de barrera de empleabilidad

A continuación, se presenta en detalle el nivel de avance mencionado anteriormente por cada uno de los grupos de acciones.

Tipo de barrera	Acción	Acciones propuestas	Cumplidas	En proceso	Sin avance
Individual	Jornadas de orientación y atención a migrantes.	1	0	1	0
	Oferta y gestión de talleres de habilidades blandas.	1	0	0	1
	Oferta o gestión de formación complementaria para fortalecer conocimientos, habilidades y competencias.	1	1	0	0
	Orientación e intermediación para acceder a la certificación por competencias.	1	0	1	0
	Socialización y difusión de los servicios de las agencias de empleo a los migrantes.	1	0	1	0
Entorno	Fortalecimiento del recurso humano de los prestadores en los aspectos relevantes de la contratación de migrantes.	2	2	0	0
	Ampliación y ajuste de los servicios de la ruta de empleabilidad para mayor especialidad hacia migrantes.	1	0	1	0
Organizacional	Sensibilización al empresariado en la contratación de migrantes (desayunos empresariales y otros).	2	1	1	0
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
		<b>%</b>	<b>40 %</b>	<b>50 %</b>	<b>10 %</b>

## 11

**Recomendaciones formuladas por los prestadores del SPE**

- Realizar campañas de sensibilización a empresarios, buscando mitigar la resistencia que presentan para contratar migrantes.
- Promover acciones de sensibilización a empresarios para la contratación en condiciones justas y trabajos dignos.
- Requerirles a los empleadores el cumplimiento de la normatividad que les obliga a publicar todas sus vacantes a través de un prestador autorizado por la Unidad del SPE.
- Promover beneficios tributarios o programas que incentiven a los empleadores a contratar a migrantes provenientes de Venezuela.
- Disponer de nuevos permisos especiales de permanencia para que los migrantes en estado irregular puedan solucionar su estatus migratorio, y acceder con ello a la oferta de servicios institucionales.
- Mejorar la coordinación de acciones inter e intrainstitucionales entre el nivel central y territorial.



# 3



# TERCERA PARTE

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

En Colombia, el Servicio Público de Empleo, como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo, se presta a la población migrante venezolana y colombiana retornada proveniente de Venezuela, siguiendo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, enfoque diferencial y calidad.

Es importante y necesario fortalecer la atención a la población migrante proveniente de Venezuela, a través de la ruta de empleabilidad que ofrecen los Prestadores del Servicio Público de Empleo, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral de la Unidad del SPE, con el fin de mejorar su empleabilidad.

Todos los actores aliados para el mejoramiento de la empleabilidad de los migrantes provenientes de Venezuela, incluidos los organismos de cooperación internacional, las ONG y las organizaciones con y sin ánimo de lucro están llamados tanto a canalizar sus iniciativas, esfuerzos y recursos por medio de la ruta de empleabilidad del SPE, como a articular sus acciones en el territorio con los Prestadores del Servicio Público de Empleo. De hecho, algunos organismos de cooperación internacional ya se encuentran caminando en esta dirección. En línea con los hallazgos realizados en el piloto, la OIT y el BID financiaron

el diseño y desarrollo del portal Empleo sin Fronteras, una iniciativa que busca eliminar una barrera importante a la empleabilidad de los migrantes: la falta de información. Así pues, este portal centraliza información en materia laboral para migrantes, prestadores del SPE y empleadores, y está a cargo del Ministerio del Trabajo. Se puede visitar el portal en: [www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras](http://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras)

La mitigación de barreras de acceso al mercado laboral formal de la población migrante venezolana y colombiana retornada no solo depende de la Unidad del SPE y las bolsas y agencias de empleo autorizadas, sino de la participación decidida de otros actores gubernamentales, no gubernamentales, nacionales, internacionales, públicos y privados.

La implementación del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia contribuyó a la ratificación de algunas barreras que ya se habían identificado previamente, y también permitió evidenciar otros tipos de barreras que se encontraban presentes en la especificidad de los contextos de cada territorio, contándose ahora con su evidencia.

El ejercicio de implementación del piloto tuvo una importante participación de la Red de Prestadores del SPE en las diez ciudades priorizadas, la cual fue clave para haber alcanzado el objetivo propuesto. Se presentó una baja participación del empresariado en la mayor parte de las ciudades priorizadas para el piloto, con excepción de Cúcuta, Santa Marta y Riohacha.

Se contó con 34 prestadores del SPE que formularon sus planes de acción, a través de los cuales implementaron actividades de mitigación de barreras de inclusión laboral en sus territorios.

Se observó una debilidad en la materialización de

las iniciativas para la mitigación de barreras para la inclusión laboral en el marco del piloto, debido a una baja postulación de proyectos por parte de los prestadores para ser financiados por los organismos de cooperación, especialmente por la limitación en los tiempos disponibles para su presentación e implementación.

Por su parte, las recomendaciones generales producto de la implementación del piloto se exponen a continuación:

Elaborar un protocolo sobre el proceso a seguir para contribuir en la mitigación de barreras de inclusión laboral de los migrantes procedentes de Venezuela y canalizar efectivamente, a través de las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE, los recursos disponibles para este fin en los proyectos de cooperación internacional. Este protocolo deberá incluir un paso a paso y un contacto de la Unidad del SPE líder de canalizar esta cooperación, entre otra información útil.

Explorar nuevos canales de sensibilización al empresariado. Los desayunos empresariales son un primer paso en el proceso de acercamiento y sensibilización; sin embargo, es necesario avanzar con capacitaciones en temas normativos para migrantes, beneficios, entre otros. Se requiere de un sistema de seguimiento para garantizar la comprensión de la información y las acciones de posibles vinculaciones de personal procedente de Venezuela.

Teniendo en cuenta las necesidades del mercado del trabajo, es oportuno empezar a revisar los perfiles ocupacionales que dicho mercado demanda en los diferentes sectores económicos (cadenas de valor), de tal forma que se puedan revisar las necesidades de competencias a fortalecer y la pertinencia de los programas de formación. Con ello, se contribuiría a las acciones que determina el artículo 195 del actual Plan Nacional de Desarrollo, relacionado con el Sistema Nacional de Cualificaciones. Esto puede

convertirse en una oportunidad para la generación de ingresos de la población migrante y, a su vez, aportaría en el fortalecimiento de talento humano calificado en los territorios.

El desconocimiento de los temas normativos fue recurrente. Los procesos de afiliación a la Seguridad Social y al Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) y el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTE) son los temas en los que presenta mayor desconocimiento. En ese sentido, la información sobre el uso y acceso a estos canales debería estar disponible de manera permanente a prestadores, empresarios y trabajadores migrantes.

Es urgente hacer un llamado a los medios de comunicación y empezar a involucrarlos en el proceso de mitigación de barreras por desinformación. Hasta ahora, lo que redundaba en los medios es la divulgación de historias negativas (inseguridad, robo, asesinatos, entre otros). Por lo mismo, es pertinente diseñar e implementar campañas de divulgación sostenida en redes sociales.

También es imperativo hacer un llamado a la academia para generar estudios y producir evidencia científica que permita comprender el contexto mi-

gratorio y las razones y motivaciones de los migrantes para abandonar su país, poniendo el acento en identificar si la migración genera un efecto de desplazamiento o de complementariedad y explicando qué tanto ayuda al cierre de brechas de capital humano y a una mejor distribución territorial de la mano de obra calificada.

De otra parte, se evidenció la necesidad de explorar iniciativas para la generación de ingresos a través del emprendimiento, pero en la lógica de emprendimientos sostenibles, y que los proyectos que los promuevan no culminen con la entrega de capital semilla, sino que se garantice un acompañamiento en su fortalecimiento y en su formalización.

Por último, se hizo evidente la necesidad de explorar formas novedosas en materia de certificar competencias laborales de los migrantes, en las que se involucre al sector privado como respuesta a la dificultad para comprobar los estudios, títulos y experiencia adquirida en Venezuela.



## REFERENCIAS

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2019, 7 de junio). *Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: ACNUR y OIM* [comunicado de prensa]. <https://www.acnur.org/noticias/press/2019/6/5cfa5eb64/refugiados-y-migrantes-de-venezuela-superan-los-cuatro-millones-acnur-y.html>
- Bahar, D., Dooley, M., & Huang, C. (2018). *Integración de los venezolanos en el mercado laboral colombiano. Mitigando costos y maximizando beneficios*. Brookings Global Economy & Development. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants\\_spanish.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants_spanish.pdf)
- Banco Mundial. (2018). *Migración desde Venezuela a Colombia: impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo*. <https://r4v.info/es/documents/download/66643>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2018). Conpes 3950 de 2018. *Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>
- Corte Constitucional. (2019, 9 de octubre). Comunicado No. 039. <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/No.%2039%20comunicado%2009%20de%20octubre%20de%202019.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019a, 31 de octubre). *En septiembre de 2019 la tasa de desempleo en el total nacional fue 10,2 %, y en el total 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 10,1 %* [comunicado de prensa]. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP\\_empleo\\_sep\\_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_sep_19.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Módulo de migración*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/geih-modulo-de-migracion>
- Fundación Panamericana para el Desarrollo & Ecoanalítica Medición y Conceptos Económicos. (s. f.). *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena*. <https://www.fupad.org/wp-content/uploads/Informe-completo-version-digital.pdf>
- Guataquí, J. C., García-Suaza, A., Ospina, C. V., Londoño, D. I., Rodríguez, P. & Baquero, J. P. (2017). *Informe 3: Características de los migrantes de Venezuela a Colombia*. Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. [https://docs.wixstatic.com/ugd/c80f3a\\_d2e0a0b4821e4238ae021904026a4459.pdf](https://docs.wixstatic.com/ugd/c80f3a_d2e0a0b4821e4238ae021904026a4459.pdf)
- Migración Colombia. (2018). *Colombia y Venezuela, más que 2.200 kilómetros de frontera. Especial de 3 años* [infografía]. <https://migracioncolombia.gov.co/infografias/229-infografias-2019/colombia-y-venezuela-mas-que-2-200-kilometros-de-frontera-2>
- Migración Colombia. (2020). *Total de venezolanos en Colombia corte a 31 de diciembre de 2019*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/total-de-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-diciembre-de-2019>
- Migración Colombia. (s. f.). *Todo lo que quiere saber sobre la migración venezolana y no se lo han contado*. <https://migracioncolombia.gov.co/documentos/comunicaciones/infografias/Todo%20sobre%20Venezuela.pdf>
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2019). *Marco fiscal de mediano plazo 2019*. [https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/ShowProperty?no-deld=%2FConexionContent%2FWCC\\_CLUSTER-111638%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased](https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/ShowProperty?no-deld=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-111638%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased)
- Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072. Por medio del cual

se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial* 49523 <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo & Unidad del Servicio Público de Empleo. (2019). *Guía conceptual y metodológica del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas del servicio público de empleo.*

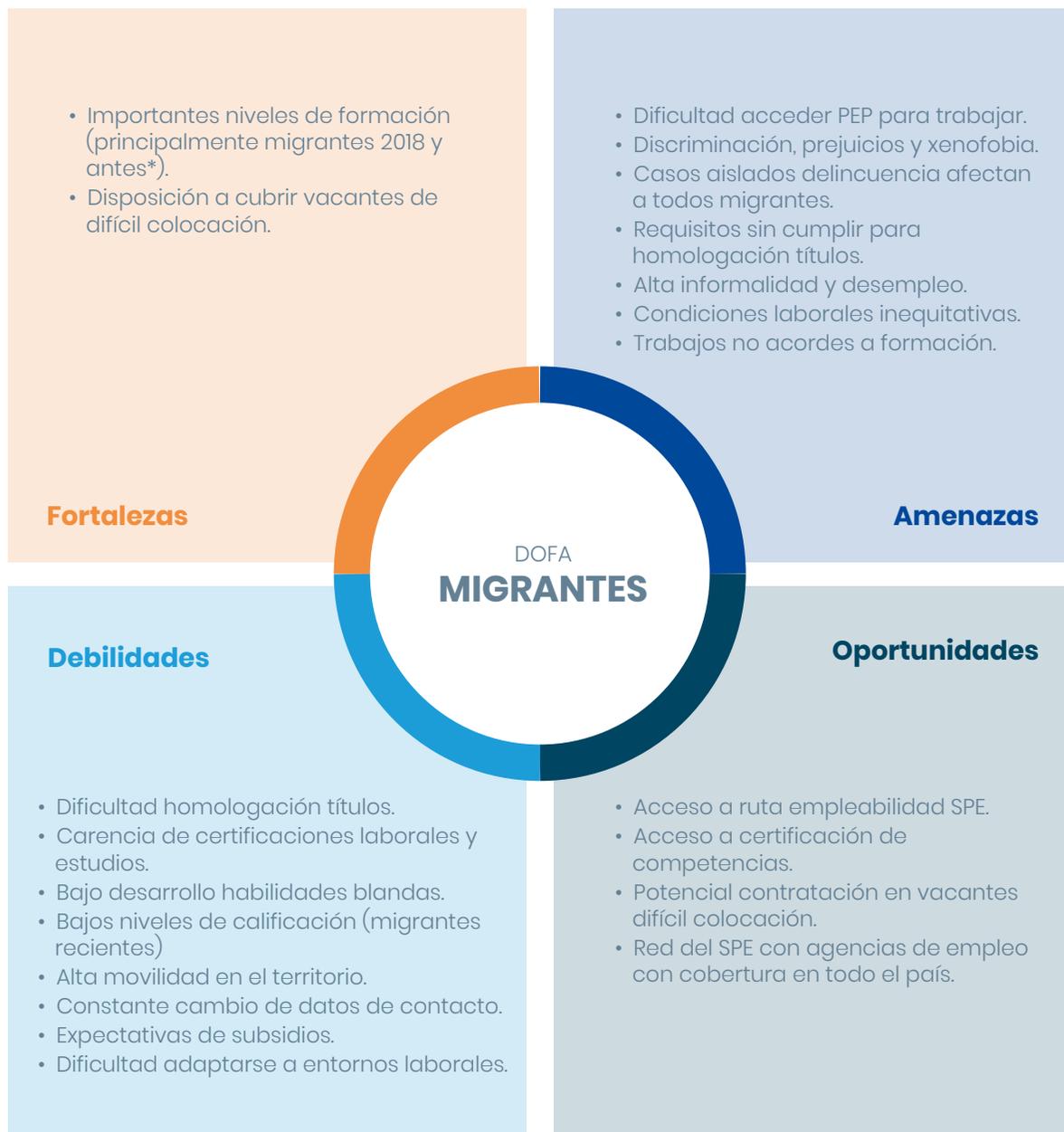
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2018). *Informe final. Registro administrativo de migrantes venezolanos en Colombia.* <https://repositorio.gestiondelriesgo.gov.co/handle/20.500.11762/26623>

Universidad del Rosario & Fundación Konrad Adenauer. (2018). *Retos y oportunidades de la movilidad humana venezolana en la construcción de una política migratoria colombiana.* <https://www.kas.de/documents/287914/287963/Retos+y+oportunidades+de+la+movilidad+humana+venezolana+en+la+construcci%C3%B3n+de+una+pol%C3%ADtica+migratoria+colombiana.pdf/bcee4a33-9677-4405-bc16-b10dc4565937>



# ANEXOS

## Anexo 1. DOFA Migrantes – Empleadores – Prestadores SPE







## Anexo 2. Formato de encuesta a prestadores del SPE

Entrevista a Prestadores del Servicio Público de Empleo	
Área temática	Preguntas guía
Contextualización (presentación y conocimiento de los entrevistados).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su nombre.</li> <li>2. ¿Cuál es su rol en la agencia de empleo?</li> </ol>
Pertinencia (grado en que el piloto concuerda con iniciativas locales y necesidades de beneficiarios).	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. En relación con el piloto de identificación y mitigación de barreras de migrantes realizado por el SPE: ¿Considera que el piloto responde a las necesidades que tenían ustedes como prestador del SPE? (Sí / No). ¿Por qué?</li> <li>4. ¿Considera que el piloto responde a las necesidades que tienen los migrantes provenientes de Venezuela para facilitar su empleabilidad? (Sí / No). ¿Por qué?</li> </ol>
Eficacia (logro de resultados esperados: productos y efectos).	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Cuáles acciones han implementado del plan de trabajo que formularon para el piloto? ¿Qué resultados obtuvieron?</li> <li>6. ¿Qué barreras se mitigaron con las acciones adelantadas?</li> <li>7. ¿Cuáles acciones no han tenido avance? ¿Qué dificultades presentaron para su implementación?</li> <li>8. ¿Cuáles barreras han sido más difíciles mitigar desde la agencia de empleo? ¿Por qué?</li> <li>9. ¿Realizaron ajustes a los procesos o servicios de la agencia de empleo a partir del piloto, para mejorar la atención a migrantes provenientes de Venezuela, así como a los empleadores?</li> <li>10. ¿Se llevaron a cabo acciones nuevas o complementarias a las propuestas en el plan de acción? ¿Cuáles? ¿Con quién? ¿Cuál fue el resultado?</li> <li>11. ¿Cuáles considera usted que fueron los logros/lecciones aprendidas del piloto? (tanto positivos como negativos).</li> </ol>

### Entrevista a Prestadores del Servicio Público de Empleo

Área temática	Preguntas guía
<p><b>Impacto (grado en que el piloto logró incidir en diferentes aspectos en la prestación del servicio y los beneficiarios).</b></p>	<p>12. Una vez iniciado el piloto, ¿se ha logrado la colocación de migrantes provenientes de Venezuela en vacantes intermediadas por la agencia de empleo? (Sí / No) (Sí, continúe aquí / No, pase a 13).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Han hecho seguimiento posterior a la colocación? ¿Con el migrante y con el empleador? (Sí / No).</li> <li>• ¿Qué retroalimentación han recibido?</li> </ul> <p>13. ¿Cómo resultado de la implementación del piloto, se han presentado cambios en el flujo de migrantes provenientes de Venezuela que acuden a la agencia de empleo? (Sí / No).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estos cambios se han reflejado en:               <ul style="list-style-type: none"> <li>» ¿Mayor registro de migrantes?</li> <li>» ¿Mayor participación en orientación ocupacional de migrantes provenientes de Venezuela?</li> <li>» ¿Inclusión del migrante en otros servicios especializados para la mitigación de sus barreras de acceso al mercado laboral?</li> <li>» ¿Más empleadores han dispuesto vacantes para que migrantes provenientes de Venezuela accedan a oportunidades de trabajo?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Financiación (recursos invertidos, gestionados o identificados como requeridos).</b></p>	<p>14. Una vez iniciado el piloto, ¿qué costos (económicos, gestión, físicos, etc.) les implicó la realización de las acciones de mitigación de barreras?</p> <p>15. ¿Solicitaron formalmente recursos de financiación a los organismos de cooperación u otra institución pública o privada para implementar las acciones de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral? (Sí / No).</p> <p>16. ¿Con cuál cooperante?</p> <p>17. ¿Para cuáles barreras?</p> <p>18. ¿Cómo ha sido el proceso (solicitud, aprobación, desembolso, implementación)?</p>

**Entrevista a Prestadores del Servicio Público de Empleo**

Área temática	Preguntas guía
<p><b>Sostenibilidad (continuidad de la iniciativa para seguir prestando la atención).</b></p>	<p>19. ¿El equipo de trabajo de la agencia de empleo fue capacitado con la guía brindada en el piloto? (Sí / No).</p> <p>20. ¿En qué les ha sido útil esta guía?</p> <p>21. ¿Está capacitado con la normatividad actual definida para el migrante proveniente de Venezuela?</p> <p>22. ¿Ha buscado articularse con otras instituciones para fortalecer la capacitación al equipo? ¿Con cuáles?</p>
<p><b>Recomendaciones en replicabilidad o expansión del alcance (de la iniciativa en otros contextos y escenarios).</b></p>	<p>23. ¿Cuáles servicios especializados se deberían implementar para mitigar las barreras de acceso al mercado laboral que presentan los migrantes provenientes de Venezuela?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los pueden implementar directamente desde la agencia de empleo? (Sí / No).</li> <li>• ¿Se podría implementar solo por la agencia o es necesario el apoyo de otro actor? ¿Cuál?             <ul style="list-style-type: none"> <li>» ¿Qué recursos requeriría? (si no hay un valor determinado, un aproximado).</li> <li>» ¿Tienen los recursos? (Sí / No).</li> </ul> </li> <li>• ¿Se deben gestionar recursos con otros actores en el territorio o del nivel nacional?</li> </ul> <p>24. ¿Qué ajustes le realizaría a la ruta de empleabilidad que implementa en la agencia de empleo? (técnicos, conceptuales, procesos, otros).</p> <p>25. ¿Qué recomendaciones le haría a la Unidad del SPE, que permitan abordar adecuadamente la problemática de vinculación y permanencia laboral del migrante proveniente de Venezuela?</p> <p>26. ¿Qué recomendaciones le haría al Gobierno nacional, que permitan abordar adecuadamente la problemática de vinculación y permanencia laboral del migrante proveniente de Venezuela?</p> <p>27. ¿Qué recomendaciones, cambios o ajustes considera necesarios para mejorar el desarrollo y los resultados del piloto en una próxima oportunidad? (enfocado a lecciones aprendidas).</p>

