

**EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES VENEZOLANOS EN EL MERCADO
LABORAL DE CALI**

ÁLVARO HERNÁN AGUADO MAZUERA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA, 2018**

**EMPLEABILIDAD DE MIGRANTES VENEZOLANOS EN EL MERCADO
LABORAL DE CALI**

ÁLVARO HERNÁN AGUADO MAZUERA

Trabajo de grado presentado como requisito
Parcial para optar al título de Psicólogo.

JULIAN ALBERTO ARCE SÁNCHEZ
Director

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA, 2018**

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana. “La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”.

Nota de Aceptación

Julián Alberto Arce Sánchez

DIRECTOR- TRABAJO DE GRADO

Verónica Andrade Jaramillo

Evaluadora

James Cuenca Morales

Evaluador

Santiago de Cali, 2018

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
MÉTODO.....	14
<i>Tipo de investigación.....</i>	14
<i>Técnica de recolección de información.....</i>	15
<i>Procedimiento.....</i>	16
RESULTADOS.....	22
DISCUSIÓN.....	35
REFERENCIAS.....	41

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Tabla de codificación Empleabilidad</i>	17
Tabla 2. <i>Tabla de codificación para Migración</i>	17
Tabla 3. <i>Resultados para categoría macro Empleabilidad</i>	21
Tabla 4. <i>Resultados para categoría macro Migración</i>	22

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura I.</i> Tabla recolección datos.....	18
<i>Figura II.</i> Arbol de categorías y subcategorías.....	19

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Guía de entrevista semi-estructurada

Anexo 2. Categorías de Análisis

Anexo 3. Declaración de consentimiento Informado

RESUMEN

El propósito de este trabajo investigativo es analizar la empleabilidad de los migrantes venezolanos en el mercado laboral caleño. Asimismo, los objetivos específicos que persigue este trabajo investigativo son: Indagar sobre las percepciones de los migrantes venezolanos frente al mercado laboral en la ciudad de Santiago de Cali y Analizar las competencias laborales de tres migrantes venezolanos a la luz de los tres saberes (hacer, conocer y ser). En cuanto al método: el tipo de investigación es cualitativa. La técnica de análisis fue el Análisis de contenido de Bardin. La población son tres migrantes venezolanos de la ciudad de Cali con edades comprendidas entre 18 y 35 años. En relación a los resultados se obtuvo un 56% para la categoría macro empleabilidad y un 44% para la segunda categoría macro Migración. Se concluye que las razones más importantes para la migración son las económico – Políticas. Al igual que para los migrantes que tengan doble nacionalidad tienen una percepción más favorable respecto al mercado laboral de la ciudad de cali. En cuanto a los alcances y limitaciones se encontró que no existen muchos estudios documentos sobre la migración de extranjeros a Colombia, lo que hace que sea un estudio de carácter exploratorio.

Palabras Clave: Empleabilidad, Migración laboral, Percepción del mercado Laboral Cali y competencias laborales

INTRODUCCIÓN

El empleo en cualquier país del mundo juega un papel fundamental para garantizar el desarrollo social (Noguera, 2002) y un crecimiento económico sostenible y sustentable, en la medida que éste es un elemento esencial de la estructura macroeconómica de un Estado. Además, el empleo es una herramienta que poseen las personas que se encuentran insertadas en un sistema económico, para contribuir a su propio bienestar, y así poder satisfacer las diferentes necesidades que se les generen a lo largo de su vida (Rentería, 2008; Noguera, 2002).

Desde una perspectiva sociológica, Neffa (1999) considera que el empleo es una actividad humana orientada hacia un fin específico, que hace uso de todas las habilidades del ser humano, siendo inherente el accionar de las relaciones interpersonales, garantizando un valor agregado a la sociedad. Sin embargo con el paso de los últimos años, en el mundo se han generado varias crisis económicas y financieras que han comprometido el desarrollo y el crecimiento económico de los diferentes países, en donde algunos resultan más afectados que otros (Bauman, 2005; Rifkin, 1996; Sennett, 2007). No obstante, explicar las razones del porqué de lo anterior no es el objetivo a tratar en este trabajo de grado, por lo que se comenta a manera de esbozo, para mejorar la comprensión del fenómeno a abordar. Como consecuencia del panorama drástico que se gesta en pleno siglo XXI, es decir, las grandes crisis socioeconómicas que vivió la humanidad, se crea un efecto contraproducente en la creación de puestos de trabajo en el mercado general; lo anterior, obstaculiza el ingreso de nuevas personas activas¹ a un mercado laboral cambiante y flexible (Blanch, 2007; Bauman, 2005 y Neffa, 1999).

En América latina, según la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2014), la tasa de participación de la población en la actividad

¹ Se entiende por personas activas a todos los seres humanos que se encuentren en edad laboral y que pretendan ingresar al mercado de trabajo (Cesario, Gestoso y Montalbán, 2012).

económica es del 67.3%, concentrándose la mayor fuerza de trabajo en el área del comercio con un 24.3%, seguida del área de la Agricultura con un 19% de representatividad en el mercado. No obstante, a pesar de que más de la mitad de los latinoamericanos, actualmente, se encuentran ocupados o vinculados a un trabajo que les genera algún tipo de remuneración, el 47.9% de las personas viven en extrema pobreza, debido a que los empleos son mal retribuidos o existen pocas ofertas en el mercado laboral, por lo que las personas deben ser consecuentes con el esfuerzo y el empeño que le dediquen al ingreso y la permanencia en el mercado laboral (Bauman, 2005)

En este orden de ideas, la habilidad de ingresar y mantenerse dentro del mercado de trabajo alude al concepto de empleabilidad laboral (Rentería y Malvezzi, 2008). Por tanto, el hecho de que en la actualidad haya una reducción significativa de los puestos de trabajo, trae como consecuencia que las personas deberán ser cada vez más lo suficientemente competitivas y cualificadas para ingresar y mantenerse en el mercado laboral, lo que repercute en altos niveles de estrés y una mayor preocupación por los intereses individuales por encima de los colectivos, configurándose de esta forma el caldo de cultivo para el desarrollo de una cultura narcisista e individualista en la que ser parte de la sociedad sólo adquiere sentido, en la medida de que los otros satisfagan mis propias necesidades (Rentería y Malvezzi, 2008).

Según Bridges (1997), existen unas consecuencias psicológicas ancladas al hecho de que una persona se quede sin trabajo, y se acrecientan cuando no se llega a conseguir jamás. Lo anterior se explica porque el empleo es tan importante en la vida del ser humano que lo define y una gran parte de su red de relaciones es provista por la actividad laboral. A pesar de que se pierda un empleo, que actualmente significa la fuente de ingresos para satisfacer las necesidades básicas de una persona o conjunto de personas, el sujeto sólo necesitará tiempo y esfuerzo para volverse a recuperar. Sin embargo, reemplazar las recompensas psicológicas del anterior empleo no es tan fácil, por tanto se afirma que a la pérdida de un empleo están ligadas

unas consecuencias que repercuten en el ámbito psicológico del ser humano (Bridges, 1997; Díaz, 1998; Rentería y Malvezzi, 2008).

En Colombia, según las cifras suministradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2016), para el primer trimestre² del año la tasa de desempleo nacional fue de 10.7% situándose en una de las más altas de los últimos 16 años. Comparando estas cifras con las del año de 2015, se obtuvo que en el mismo mes se ubicó 1.8% por abajo del presente año. Las ciudades en Colombia donde la tasa de desempleo es mayor son Quibdó (20,2%), Cúcuta (17,9%) e Ibagué (16,9%). Por otro lado, las ciudades que reportan las tasas más bajas de desempleo son Cartagena (8,2%), Barranquilla (8,7%) y Bucaramanga (9,5%). Con respecto a la tasa de desempleo en la ciudad de Santiago de Cali, fue de 12,3% habiendo disminuido en un punto.

Según lo anterior, se observa que Colombia atraviesa por una crisis económica, especialmente en el campo laboral en donde hubo un aumento estadísticamente significativo en el desempleo nacional del 1.8%, lo que traduce que mantenerse e insertarse en el mercado laboral se hace cada vez más difícil (DANE, 2016).

En cuanto al comportamiento del mercado laboral en Cali, según el DANE (2016) para el último trimestre del 2016 las ramas de las actividades que tuvieron mayor ocupación fueron: Comercio, Restaurantes y Hoteles (31%), Servicios comunales y sociales (22%), Industria manufacturera (18.9%), Actividades inmobiliaria, empresariales y de alquiler (10.1%), Transporte , almacenamiento y comunicaciones (8.1%), Construcción (5.8%) otras ramas [Agricultura, Minería, caza, Ganadería, Silvicultura y pesca, suministro de electricidad, gas y agua e intermediación financiera] (3.4%)

Asimismo, según el DANE (2016) el número de personas ocupadas en la ciudad de Cali en el último trimestre del año 2016 fueron 1'254.000 personas. Comparado con el último trimestre del año 2015 se presenta un aumento de 2.15% a

² Enero a Marzo del 2016

favor. Situando la Tasa de Desempleo (TD) de la ciudad para el año de 2016 en un 9.7 a nivel nacional; siendo Quibdó la ciudad con TD más alta (16.6) y Barranquilla la ciudad con la TD más baja (7.2) a nivel nacional.

Según un reporte de Cali en Cifras (2016), se estima que las proyecciones de la población a partir del 2009 hasta el 2015, son las siguientes: (2.219.714 – 2.369.829) es decir, un aumento de 150,115 personas en la ciudad. Por otro lado, estas cifras indican que el mercado laboral caleño ha crecido; dejando de tener 2.653 organizaciones jurídicas (comprendidas en: Limitada, Anónima, Comandita simple, Comandita por acción, Acciones simplificadas) a 3.938 a partir de los años 2007 hasta el 2012 (Cali en cifras, 2015).

Para aumentar la complejidad del mercado laboral en la ciudad de Santiago de Cali, es necesario comprender una nueva problemática; La Migración. En la actualidad esta temática adquiere gran relevancia dentro de la agenda nacional, debido a que el Gobierno se ha dado cuenta del impacto que puede generar un significativo movimiento de personas que están sujetas a leyes, derechos y deberes, en los asuntos internos del Estado (Economía, educación, cultura, seguridad y protección, etc). Según el Director General de Migración Colombia, Christian Krüger Sarmiento, afirma que para finales del año 2017 habían ingresado, al país, más de 557 mil Venezolanos; lo que se traduce en un aumento significativo del 62% respecto al año pasado (Revelo, 2018).

De acuerdo a lo anterior, el Gobierno Nacional crea la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia [UAEMC]³ (2013), con el objetivo de “ejercer funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado Colombiano, dentro del marco de la soberanía Nacional” (p1). Para UAEMC, existen tres tipos de migraciones en Colombia: Migración Pendular, es un movimiento continuo entre el país de origen y el país receptor, es decir, que el migrante no está

³ El Gobierno Nacional, a través del Decreto 4062 de 2011, creó la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia, como un organismo civil de seguridad, denominada Migración Colombiana, con personería Jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, con jurisdicción en todo el territorio Colombiano, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores (UAEMC, 2018, p1)

interesado en quedarse en Colombia y sólo lo hace principalmente para buscar suplir sus necesidades básicas, sin embargo, la persona debe de presentar la Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF), para poder ingresar al país receptor. Al 31 de Diciembre de 2017 se habían registrado más de 1.300.000 venezolanos, de los cuales el 51% son hombres y los usuarios de la TMF se encuentran en un rango de edades entre los 18 y los 39 años de edad (Revelo, 2018).

El segundo tipo de migración de acuerdo a la UAEMC es la Migración de Tránsito (MT), Se entiende por MT el flujo migratorio de venezolanos que usan las entradas y salidas físicas de un país diferente al de origen, para poder ingresar al país de permanencia real; se ha reportado un aumento de 600% en entradas y salidas. Y por último, la tercera clase de migración se le llama: Migración con vocación de residencia, son los venezolanos migrantes que ven a Colombia como un país receptor, en donde podrán mejorar su calidad de vida. De acuerdo a las cifras presentadas por la UAEMC al 31 de Diciembre de 2017, cerca de 126 mil venezolanos habían normalizado su situación por medio del Permiso Especial de Trabajo (PEP) o la expedición de la Cédula de Extranjería (CE). Las ciudades que han sido más atractivas para los venezolanos salir adelante son: Bogotá con un 40% de migrantes, seguida de Medellín con un 9%, Barranquilla con un 7% y Cali con un 4% (Revelo, 2018; UAEMC, 2013).

Al adentrarse en el tema migratorio se ha encontrado que la academia desde la mitad del siglo pasado ha tenido un interés especial por investigar, documentar y abordar las problemáticas desde ángulos distintos, en tanto que la migración es un fenómeno que implica múltiples factores (Granados, 2010; Micolta, 2005; Victoria, 2014; UAECM, 2013). En vista de lo anterior, es importante empezar a definir qué es la migración o qué se entiende.

Según Victoria (2014) se entiende por Migración como la modificación de la estructura productiva y social cuando una persona se ve obligada a insertarse a una nueva cultura producto de la toma de una decisión por parte del mismo, por razones económicas, sociales y/o políticas.

Por otro lado, la Organización Internacional de Migraciones [OIM] (2006) define a la Migración como:

Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas y migrantes económicos (p.38)

A parte de eso, autores como Arango (1985) y Tizón *et al.* (1993), Piensan que la migración son desplazamientos que deben de tener las siguientes características: el desplazamiento debe de ser significativo y la permanencia en el país receptor debe tener una relativa constancia en el tiempo. Cabe señalar, que a pesar de existir múltiples definiciones sobre la migración, se encuentran elementos en común, como por ejemplo: los desplazamientos de personas de un país de origen a un país receptor (Arango, 1985; Granados, 2010; Micolta, 2005; Tizón *et al.*, 1993; UAECM, 2013 y Victoria, 2015).

Al mismo tiempo, cuando se habla de Migración, varios autores afirman que existen tres tipos de clasificaciones: Según el tiempo, es decir que las migraciones pueden ser permanentes o sólo por un periodo de tiempo; según su Carácter, las migraciones pueden tener causas voluntarias o forzadas; y por último, según su destino, se refiere a que las migraciones pueden ser internacionales y/o internas (Stark, 2009; Simon, 2010; Taylor, 2009 y Young-Wnag, 2009 como se citó en UAEMC, 2013).

Según Banguero (2005). Existen unos impactos sociales, culturales, económicos y ambientales sobre los migrantes. Obteniendo como resultados valoraciones negativas por parte de los migrantes respecto a los nacionales.

Es importante señalar, que para autores como Tizón (2010) y Blanco (2000) dentro de la migración existen unos momentos o procesos migratorios. Para el primer teórico el proceso migratorio se compone de cuatro etapas: *La preparación*: se le conoce como a la valoración de una persona respecto a lo que posee y de lo que podría llegar a conseguir, es decir, que esta primera etapa se ubica en el antes de la

acción de desplazamiento; *El acto Migratorio*: alude a la pura y llana acción de desplazamiento de una ubicación geográfica a otra y es en ésta etapa donde la carga física y emocional aumentan en los sujetos; *El asentamiento*: se puede entender como la renuncia que hace un sujeto en relación con todos los elementos de su idiosincrasia para poder aceptar unas nuevas costumbres y valores producto de un desplazamiento geográfico significativo; y finalmente, *La Integración*: es un proceso a nivel psicológico y a nivel social en el que una persona se apropia de las costumbres y valores de una cultura distinta a la suya.

Paralelamente, para Blanco (2000), el proceso migratorio inicia con la emigración y después la inmigración. Con respecto a la emigración, la autora entiende esta primera fase como el abandono del lugar de origen por un periodo temporal o indefinido; en relación a la inmigración, se entiende como el asentamiento de una persona o un grupo de personas a una comunidad foránea.

En otro orden de ideas, Micolta (2005), señala que existen cuatro principales líneas o perspectivas para explicar el fenómeno de la migración. En primer lugar, encontramos a la *teoría Neoclásica*: Esta teoría tiene como principales premisas que el ser humano es capaz de emigrar para mejorar su economía y se vuelve sedentario por la misma razón. Por tanto, las migraciones de esta corriente se conocen como migraciones de Sur a Norte, es decir, de países subdesarrollados a países Desarrollados, con el objetivo de mejorar su calidad de vida, pero entendiéndose calidad de vida por Coste-Beneficio. En este orden de ideas, el modelo capitalista es concebido como un sistema que busca su propio equilibrio, y se acciona en el momento en el que el país desarrollado baja los salarios por una creciente oferta de mano de obra barata. Y en los países Subdesarrollados, se elevan los salarios por la poca oferta en mano de obra, trayendo consigo un equilibrio a los mercados globales (Massey, et al. 1998).

De igual modo, surge la teoría de los factores *Push – Pull*, este modelo afirma que existen unos factores relacionados con el lugar de destino y el de origen, es decir, factores que producen que una persona abandone su lugar de origen (*Push*) y factores que promueven que el sujeto se muestre atraído (*Pull*). Por lo anterior, el

modelo de *Push – Pull* le da mayor importancia a las motivaciones individuales, producto de una valoración de coste-beneficio, trayendo consigo el equilibrio en el sistema capitalista (Massey, et al. 1998).

No obstante, Blanco (2000) afirma que estos modelos no son suficientes para explicar la complejidad del fenómeno de la migración, porque no todos los desplazamientos se hacen de forma voluntaria y no todas las personas que migran lo hacen motivadas por una carencia económica en su lugar de origen. De la misma manera, Micolta (2005) enfatiza que el modelo del *Push-Pull* no alcanza a explicar el porqué de la elección de los países de destino y aparte de eso no concibe a las migraciones como actos colectivos.

En contraposición a las teorías neoclásicas, según Micolta (2005) surgen las teorías con perspectivas *histórico-estructurales*. Estas teorías (Teoría del mercado de trabajo fragmentado, teoría Marxista de la acumulación de trabajo y la teoría del sistema mundial) comparten corrientes neo marxistas. Su centro es la división a escala internacional del trabajo, producto de un usufructo desigual entre la economía global. En otras palabras, estas teorías se enmarcan dentro de la lógica de la desigualdad, el conflicto y la explotación (Laraña, 1993).

En relación a *La Teoría del trabajo fragmentado*, su mayor exponente fue Michel Piore. Este autor (como se citó en Micolta, 2005) plantea que la migración se explica por la demanda de mano obra por parte de sociedades económicas desarrolladas, en el que se establecen dos grandes sectores. El primero, tiene por características: remuneraciones altas, buenas condiciones laborales, estabilidad laboral y beneficios generosos; El segundo, es un sector opuesto a lo planteado anteriormente, es decir, se caracteriza por condiciones de trabajo desagradables y peligrosas, remuneración baja e inestabilidad laboral. De esta manera, los nativos de los países desarrollados no están dispuestos a emplearse en un sector secundario; generando una necesidad de contratar mano de obra inmigrante que esté dispuesta a exceder a este sector marginal.

Según Massey et al. (1998) La Teoría Marxista de la acumulación Capitalista, explica que las migraciones no son producto de una toma de decisión libre por parte de un sujeto, sino que obedece a un desarrollo desigual entre economías de la periferia y centrales. Se tiene como principal característica el trabajo Dual, es decir, que dentro de la economía desarrollada capitalista van a coexistir dos clases obreras: la clase obrera nativa y la clase obrera migrante. Lo anterior se traduce en que hay una desigualdad salarial por el simple hecho de que el empresario buscará contratar mano de obra barata para bajar costos. También es importante señalar que en esta perspectiva no se ve al sujeto como unidad de análisis, sino al propio fenómeno migratorio.

Para finalizar con las teorías Histórico-estructurales, Blanco (2000) señala que la Teoría de del Sistema Mundial, concibe el proceso migratorio como producto de un deseo insaciable de aumentar el capital y acumular riquezas, estableciéndose imperios capitalistas que afectan la economía de la competencia en sociedades subdesarrolladas, creando consigo desigualdad y una población migrante en potencia. Según Micolta (2005) uno de los grandes aportes de esta teoría es la correlación existente entre desigualdad económica y migración, al igual que la identificación de los beneficios que trae la migración para las sociedades desarrolladas y los efectos negativos para las sociedades subdesarrolladas.

En todo caso, según Giménez (2003) la perspectivas *Histórico-estructurales* no ofrecen una explicación global del fenómeno migratorio, en cuanto que le restan participación a la elección libre y voluntaria a las personas que desean migrar, a su vez, sólo enfatizan en los aspectos económicos; desconociendo la cantidad y variedad de migraciones que actualmente la OIM define (2006). Según El Glosario de Derecho Internacional sobre Migración, existen 19 tipos de migraciones. Sin embargo, para fines de este trabajo investigativo sólo abordaremos el concepto de migración Laboral.

Según la OIM (2006). Se entiende por Migración Laboral (ML) “El movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin Laboral” (p40). Paralelamente, Rosas (2014) considera que la ML debe ser entendida como el proceso cíclico en el

que una persona motivada por una mejora en su calidad de su empleo, a pesar de las vicisitudes del mercado laboral en el lugar de origen y el lugar de residencia, haga una evaluación y toma la decisión de desplazarse a un lugar diferente geográficamente por un tiempo o indefinidamente con la idea que podrá conseguir un empleo y así poder construir un trayectoria en un empleo formal.

Este trabajo académico se inscribe en dos áreas de la psicología, la primera, dentro de la psicología social, porque pretende comprender y entender las diferentes representaciones simbólicas que las personas le otorgan a la empleabilidad, entendiéndose a este último como un fenómeno que surge de la interacción humana y que se configura dentro de un marco social (Barra, 1998). La segunda área en que se inscribe esta investigación es en la psicología del trabajo, porque pretende conocer cuáles son las percepciones de los migrantes Venezolanos frente a la empleabilidad, indagando las diferentes habilidades y posturas de los participantes que han ido llegando a Colombia para insertarse en el mundo del mercado laboral legal, en la medida de que se entienda por psicología de trabajo como la disciplina que es capaz de desarrollar conocimiento sobre la acción humana individual en relación con su trabajo (Díaz, 1998).

En la actualidad, se ha abordado el concepto de la empleabilidad y se ha estudiado asociado a otras variables o categorías como por ejemplo: explorar los aspectos psicosociales relacionados con la alta empleabilidad en trabajadores del mercado informal, evaluar el efecto mediador de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo, analizar la relación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social, (Andrade, Bolaños y Castrillón, 2011; Formichella, 2013; Rus, 2012).

Según Rentería y Malvezzi (2008), la empleabilidad es el elemento preparador para el afrontamiento de demandas del mercado del trabajo, y a su vez da cuenta de las habilidades, capacidades y recursos que el trabajador para ponerlos en marcha. Primeros uso de la empleabilidad datan en el siglo XX, específicamente en los años 20'. Por otro lado, Enríquez y Rentería (2007), de manera más general, consideran a la empleabilidad como la forma para comprender todos los recursos que

utiliza una persona para ingresar o permanecer en el mercado del trabajo, en otras palabras, la empleabilidad es la capacidad de mantenerse en el mercado de trabajo siendo competitivo.

Según Garavan, Morley, Gunnigle y Collins (2001), se entiende por empleabilidad a todas aquellas habilidades que le pueden ser útiles a un individuo en un mercado laboral cuyas principales características son la inseguridad y la flexibilidad, generando en la persona oportunidades de ingreso que le permitirán insertarse laboralmente. A parte de eso, Boudreau, Boswell y Judge (2001) consideran que para los sujetos que ya se encuentran insertos en el mercado laboral, la empleabilidad debe entenderse como el potencial de atracción que genere el individuo para ser seleccionado en otra empresa o mantenerse en la misma.

De modo similar, Campos *et al.* (2003) afirman que la empleabilidad puede ser comprendida como el cúmulo de habilidades necesarias en una persona para ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo. Además, que distinguen tres elementos importantes que pueden influir en la obtención de resultados tales como: las creencias, las aptitudes y las características personales de la persona, es decir que, la empleabilidad no debe ser vista sólo como una habilidad sino más bien como un conjunto de elementos que involucran una dimensión biológica, contextual y psicológica por parte del individuo.

En resumen, varios teóricos concuerdan en que la empleabilidad debe ser entendida como las habilidades y competencias que debe desarrollar un sujeto para el ingreso y la estabilidad en un empleo (Campos *et al.*, 2003; Boudreau, Boswell y Judge, 2001; Formichella, 2013; Garavan, Morley, Gunnigle y Collins, 2001 y Rentería y Malvezzi, 2008). Por otro lado, Campos (2011) afirma que la empleabilidad se divide en dos fases o dos momentos; la primera, es la fase que el sujeto debe dedicarse a la preparación y desarrollo de habilidades; y la segunda fase, es la construcción de una imagen personal que permita ver las competencias de la persona para ingresar y mantenerse en el empleo.

Otra definición de empleabilidad es la habilidad que tienen las personas de planificar su vida profesional para satisfacer sus necesidades en todas las dimensiones que abarca al individuo, ya sea a corto, mediano o largo plazo (Formichella, 2013). Por otro lado, se resaltan ciertas aptitudes que deben de poseer los sujetos altamente empleables, tales como: *Seguridad y competencia emocional:*

Capacidad para interactuar con los demás. *Inteligencia práctica habilidades para la solución de problemas:* Capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico. *Conocimiento del entorno:* las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente (Formichella, 2013, p. 81).

Caso contrario, las personas con poca seguridad en sí mismos, tienen menos circunstancias de crear oportunidades de empleo, puesto que no confían en sus propias capacidades y sumado a esto, el fracaso previo, es otro impedimento para que las personas confíen en sí mismas, ya que crea mayor aversión al riesgo (Bruner como se citó en Formichella, 2013). Con respecto a la educación, según Kenneth Arrow (como se citó en Formichella, 2013), el nivel académico de los trabajadores juega un papel determinante al momento de la selección de personal, puesto que éste da cuenta de las aptitudes y actitudes que la persona ha tenido a lo largo de su vida, en otras palabras, el nivel educativo es un indicador de la calidad de trabajo que puede ofrecer un sujeto, por tal razón, las personas con mayor nivel educativo, poseen un salario más alto, pues son más capacitadas, es decir, son más aptas.

No obstante, teóricos como Pacenza (2001) creen que si bien un alto nivel de educación en el sujeto ayuda a mermar la posibilidad de estar desempleado, este nivel educativo no es prenda de garantía de una inserción en el mercado laboral. Ahora bien lo que sí podría estar relacionado directamente con la inserción al mercado laboral sería la competitividad y la trayectoria laboral, es decir, la experiencia que el individuo tenga en relación al trabajo (Cala, Gutiérrez, Barragán y Valero, 2011).

En resumen se entiende por empleabilidad, las competencias que debe desarrollar un sujeto para ingresar y establecerse en un empleo (Campos *et al*, 2003; Boudreau, Boswell y Judge, 2001; Formichella, 2013; Garavan, Morley, Gunnigle y Collins, 2001 y Rentería y Malvezzi, 2008). No obstante, es necesario aclarar que se entiende por competencias. Según Levy-Leboyer (2002) las competencias poseen elementos cognoscitivos, afectivos y experienciales, que actúan como un eje integrador en la vida del ser humano. Asimismo, se entiende por competencias las acciones (saber hacer), los conocimientos (saber conocer) y las vivencias (ser) que pueda poseer una persona (Hymes, 1972; Collazos y García, 1999; McClelland, 1972; como se citó en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011).

Ahora bien, llegado a este punto se han definido las categorías que hacen parte de este trabajo investigativo. De lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se hacen empleables los migrantes venezolanos en el mercado laboral caleño?

Para dar respuesta a la anterior pregunta, se planteó como objetivo general analizar la empleabilidad de los migrantes Venezolanos en el mercado laboral caleño. Asimismo, los objetivos específicos que persigue este trabajo investigativo son: Indagar sobre las percepciones de los migrantes venezolanos frente al mercado laboral en la ciudad de Santiago de Cali; Analizar las competencias laborales de tres migrantes venezolanos a la luz de los tres saberes (hacer, conocer y ser).

MÉTODO

Tipo de investigación

Para responder a la pregunta planteada anteriormente, se adoptó una metodología de investigación cualitativa, dirigida a indagar sobre cómo se hacen empleables los migrantes venezolanos en la ciudad Cali. Lo anterior se logró a través de un diseño narrativo que buscaba construir conocimiento científico a partir de las narrativas de los participantes, con el fin de evitar prejuicios y demás subjetividades que pueda tener el investigador al escuchar a los verdaderos actores sociales (Bardin, 1996). Fue intencional respecto a la fase, en tanto que se exploró criterios o categorías básicas. En relación a las estrategias del muestreo, lo que respecta a las características de los casos, se tomaron en cuenta los casos típicos, porque comparten los rasgos más frecuentes, dando una descripción propia al fenómeno (Quintana, 2006).

Participantes

Los participantes de este estudio fueron tres migrantes venezolanos⁴. Como criterios de inclusión, se tuvo en cuenta que los participantes estuvieran radicados actualmente en el municipio de Santiago de Cali y/o sus alrededores, además de que su permanencia en el país sea legal, estos participantes deben haber llegado a Colombia en un periodo inferior a dos años, también que los participantes se encuentren laborando formalmente en una empresa. Por otro parte los criterios de exclusión que fueron tomados en cuenta son: que los participantes sean menores de

⁴ Los participantes serán caracterizados en el apartado de resultados.

edad, que hayan vivido en Colombia más tiempo que en Venezuela, también personas que sean migrantes de retorno⁵

Por otro lado, es importante señalar que los participantes se contactaron por medio de una fundación que tiene como objetivo disminuir los índices de desnutrición en la ciudad de Santiago de Cali, que a su vez sirvió de puente para realizar las entrevistas directamente en los puestos de trabajo o en la propia vivienda de los participantes; teniendo en cuenta que el lugar fuera el más ideal para que no se convirtiera en un distractor. Por lo tanto, todos los participantes de este estudio investigativo, hacen parte de la misma empresa Vallecaucana, sin embargo trabajan en diferentes centros de operación.

En cuanto al muestreo, fue de tipo no probabilístico debido a que se pretendía realizar de forma intencional, ya que la temática abordada era sensible y se debía realizar con personas que se encontraran laborando en un empleo formal. Por otro lado, la distribución de la muestra fue por número fijo, debido a que no afecta al desarrollo de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Técnica de recolección de información

Los datos de esta investigación fueron recogidos por medio de una entrevista semiestructurada que fue validada por dos expertos (Ver Anexo 1). Un primer evaluador, experto en los constructos que fueron abordados y el segundo, experto en metodología y aspectos de forma de la investigación Cualitativa. La validación del instrumento se efectuó de la siguiente forma: se tomaron las categorías de análisis iniciales, las cuales están en concordancia con los objetivos planteados y con base en ellas se diseñaron preguntas que buscaron responder a los objetivos planteados. Después, las preguntas, fueron ordenadas de acuerdo a un orden lógico de una conversación, de manera que se fueran abordando cada una de las categorías y

⁵ Se entiende por Migración de retorno “el movimiento de personas que regresan a su país de origen o su residencia habitual, generalmente después de haber pasado por lo menos un año en otro país” (OIM. 2016, p. 39)

subcategorías siguiendo un hilo conductor y finalmente, se realizó el diseño del instrumento.

Cabe mencionar, que debido al grado de complejidad para la consecución de los participantes, es decir, si bien se ha comentado anteriormente que a Colombia han migrado un número significativo de Venezolanos, no todos cumplen con los criterios de inclusión y exclusión definidos para este trabajo investigativo; sobre todo que las personas se encuentren laborando en un empleo formal. No se realizó prueba piloto. Debido a lo anterior, la validación con expertos en el tema cobró una gran importancia a la hora de la efectividad y la precisión del instrumento de evaluación.

Procedimiento

Las fases que se propusieron para abordar la presente investigación son:

Fase 1: Se realizó un acercamiento inicial a la población objeto de estudio por medio de una fundación en la ciudad de Santiago de Cali. Con el fin de explicar los objetivos de investigación e indagar sobre la posible participación en el proyecto de aquellos migrantes venezolanos que cumplan con todos los criterios de inclusión. Posteriormente, se contactó con la coordinadora de puntos de ventas de una empresa de alimentos, para solicitar el permiso de entrevistar a los venezolanos. En este orden, se otorgó la autorización para entrevistar a las personas con la condición que no se afectará la operación de los puntos de venta.

Por lo anterior, se realizaron las entrevistas en el interior de los puntos de venta, específicamente en una sala de reuniones garantizando que fuese un espacio libre de ruido y distractores para que los participantes se sintieran en un ambiente cómodo y de mayor confianza. Se hizo entrega de los consentimientos informados para que fuesen firmados por los participantes.

Fase 2: Se estableció el encuadre previo a las entrevistas, en donde se determinó el lugar, fecha y horarios para la recolección de la información, con cada una de los participantes. Adicionalmente, se indagó de manera general sobre aspectos sociodemográficos y personales relevantes para la investigación.

Fase 3: Se realizó una entrevista semiestructurada con cada uno de los participantes, de acuerdo a lo establecido en el encuadre. Es importante señalar que para el caso concreto de dos participantes, la entrevista se hace en dos momentos. El primero en la empresa con un tiempo de duración de una hora y el segundo en la casa de los participantes con un tiempo no mayor a 30 minutos. Lo anterior dado a que en el primer momento no se logró una saturación de la información.

Fase 4: Para la fase de la codificación. Se Organizó y codificó la información a través del software Word y Excel. La unidad de análisis a considerar fue el párrafo y se empezó a clasificar la información en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Tabla de codificación de Empleabilidad

#	P	Código	Subcategoría	Indicador
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

La tabla está compuesta de 5 columnas en donde el **#** significa la frecuencia del código. La **P** caracteriza el participante. **Código**, da cuenta de la información suministrada por los participantes. **Subcategoría**, se clasifica el código de acuerdo a las categorías establecidas previamente y por último el **Indicador**, corresponde a la operacionalización de la categoría. De la misma manera se realiza la tabla para la otra categoría macro de este estudio migración (Ver Tabla 2.)

Tabla 2.

Tabla de Codificación de Migración

#	P	Código	Subcategoría	Indicador
1				

2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Posteriormente, se aglomera la información codificada en la Tabla 1. y Tabla 2. En el programa Excel para realizar la estadística propia y extraer los resultados de la investigación. Para ello se crea una tabla en donde se pretende mostrar los resultados estadísticos propios a un análisis de contenido como se observa en la siguiente Figura:

CATEGORIA	SUB CATEGORIA NIVEL 1	INDICADORES	FRECUENCIA	% POR INDICADOR X SUB CAT	% POR INDICADOR X CAT	% POR SUBCATEGORIA 1 EN CATEGORIA	% POR CATEGORIA	
EMPLEABILIDAD	COMPETENCIAS	SABER HACER				0%		
		SABER						
		SABER SER						
	ESTRATEGIAS	PLANES PARA EMPLEARSE (PPE)						
		ACCIONES PARA EMPLEARSE (APE)						
		ACCIONES Y/O PENSAMIENTOS DE UN TERCERO PARA EMPLEARSE (APTE)						
	REDES	SOCIALES						
		FAMILIARES						
	MIGRACION	MOTIVACIONES	RAZONES ECONOMICAS Y POLITICAS					0%
RAZONES SEGURIDAD								
RAZONES PERCEPCION								
FAMILIA		ASPECTOS QUE ATRAEN						
		ASPECTOS QUE REPELEN						
PERCEPCIÓN DEL MERCADO		PENSAMIENTOS, VALORACIONES POSITIVAS SOBRE LA CONSECUCIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO (AP)						
		PENSAMIENTOS, VALORACIONES NEGATIVAS SOBRE LA CONSECUCIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO (AN)						
LEGALIDAD		TRÁMITES MIGRATORIOS PARA NORMALIZAR SU SITUACIÓN						
TOTAL			0			0%		

Figura 1, en esta figura se puede observar el cómo se obtuvieron los resultados estadísticos para cada categoría macro y subcategoría

Fase 5: Se hizo el análisis y la discusión de los resultados con base al análisis de contenido de Bardin (1996).

Fase 6: Se realizó el informe final.

Categorías de Análisis

En cuanto a las categorías de análisis que se tuvieron en cuenta para este trabajo investigativo. Como se puede observar en la Figura 1.

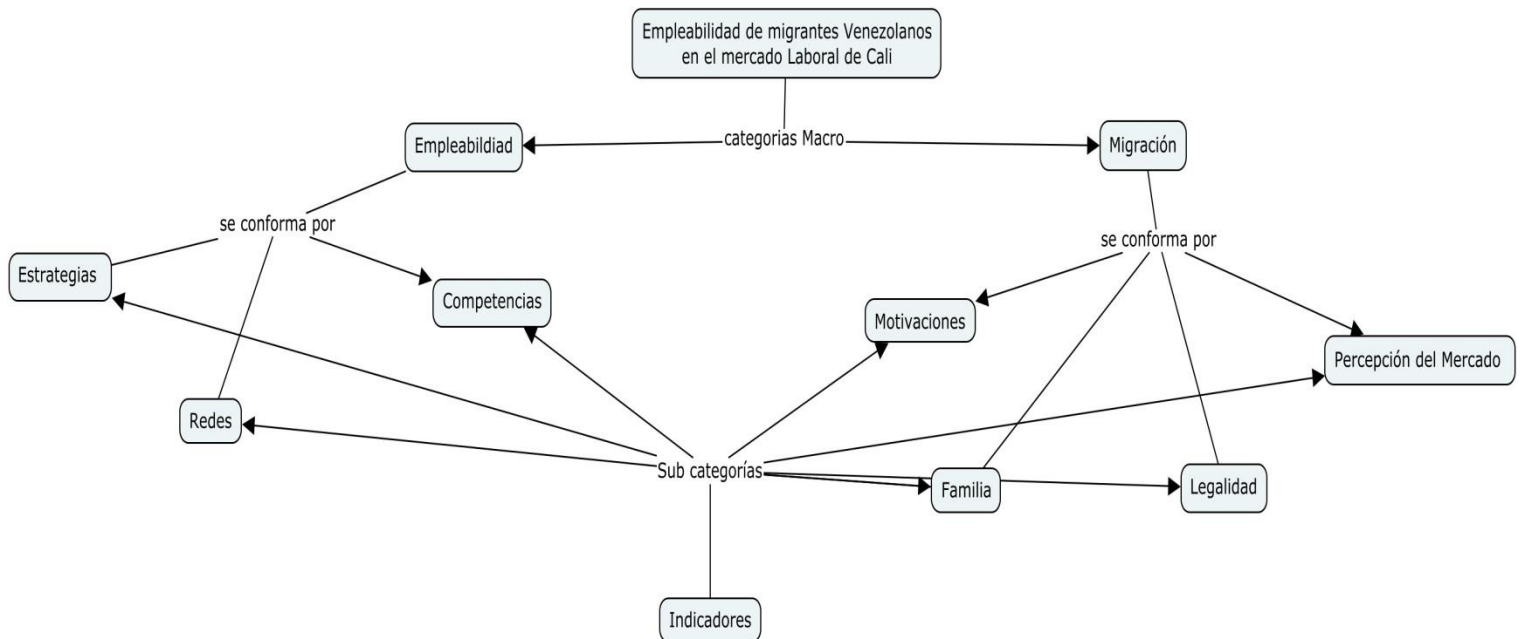


Figura II, se puede observar las 2 categorías macro y las respectivas subcategorías

Se tomaron 2 categorías Macro. La empleabilidad y la Migración. En relación a la categoría empleabilidad, se entiende cómo las competencias que debe desarrollar un sujeto para ingresar y establecerse en un empleo (Campos *et al*, 2003; Boudreau, Boswell y Judge, 2001; Formichella, 2013; Garavan, Morley, Gunnigle y Collins, 2001 y Rentería y Malvezzi, 2008). Esta categoría Macro para este trabajo investigativo se conforma a su vez por 3 subcategorías: *Estrategias*, Se entiende como los planes, acciones de los participantes para emplearse al igual que los planes y acciones de un

tercero para emplear a un inmigrante; *Competencias*, son todos aquellos elementos cognoscitivos, afectivos y experienciales, que actúan como un eje integrador en la vida del ser humano. Asimismo, se entiende por competencias las acciones (saber hacer), los conocimientos (saber conocer) y las vivencias (saber ser) que pueda poseer una persona (Hymes, 1972; Collazos y García, 1999; McClelland, 1972; como se citó en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011); y finalmente *Redes*, corresponde a los vínculos sociales y familiares que hacen posible que los venezolanos puedan llegar a conseguir trabajo en Colombia.

Asimismo, se entiende por Migración el desplazamiento significativo de un lugar a otro enmarcado dentro de una constante de tiempo (Arango, 1985; Granados, 2010; Micolta, 2005; Tizón *et al.*, 1993; UAECM, 2013 y Victoria, 2015). Esta categoría macro se conforma de 4 subcategorías: *Familia*, Se entiende como el grupo de apoyo más cercano que posee el migrante Venezolano logrando que la persona se adapte más fácil o no a los procesos migratorios por medios de las percepciones negativas y/o positivas; *Motivaciones*, esta subcategoría corresponde a las razones económico-políticas, sociales y/o de seguridad que hicieron que los participantes se trasladaran de un país a otro; *Percepción frente al Mercado Laboral*, Esta subcategoría hace referencia a la interpretación valorativa que los participantes hacen frente a las oportunidades que tienen a la hora de conseguir empleo en la ciudad de Cali y por último *Legalidad*, se entiende como todos los aspectos y trámites legales que se necesitan para que los inmigrantes sean reconocidos dentro del país

Consideraciones éticas

De acuerdo con los principios establecidos en la declaración de Helsinki y de la Resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Se puede dar Fe que este trabajo investigativo busca generar conocimiento respecto al fenómeno social a abordar que se encuentra enmarcado dentro del área de la psicología. Esta investigación no representa ningún riesgo para los participantes. Lo Anterior se garantiza validando la guía de entrevista semiestructurada con unos expertos. Asimismo, se cuenta con el consentimiento informado firmado por cada uno de los participantes. En este último, se dejan los teléfonos de contacto de los investigadores y del experto que está asesorando este trabajo investigativo, para asegurar la salud mental de cada uno de los participantes.

RESULTADOS

Tabla 3.

Resultados para categoría macro Empleabilidad

CATEGORIA	SUB CATEGORIA NIVEL 1	INDICADORES	FRECUENCIA	% POR INDICADOR X SUB CAT	% POR INDICADOR X CAT	% POR SUBCATEGORIA 1 EN CATEGORIA	% POR CATEGORIA		
EMPLEABILIDAD	COMPETENCIAS	SABER HACER	27	33%	20%	59,85%	56%		
		SABER	30	37%	22%				
		SABER SER	25	30%	18%				
	ESTRATEGIAS	PLANES PARA EMPLEARSE (PPE)	8	23%	6%	25,55%			
		ACCIONES PARA EMPLEARSE (APE)	16	46%	12%				
		ACCIONES Y/O PENSAMIENTOS DE UN TERCERO PARA EMPLEARSE (APTE)	11	31%	8%				
	REDES	SOCIALES	9	45%	7%	14,60%			
		FAMILIARES	11	55%	8%				
	TOTAL			137				100%	56%

Tabla 4.

Resultados para categoría macro Migración

CATEGORIA	SUB CATEGORIA NIVEL 1	INDICADORES	FRECUENCIA	% POR	% POR	% POR	% POR CATEGORIA
				INDICADOR X SUB CAT	INDICADOR X CAT	1 EN CATEGORIA	
MIGRACIÓN	MOTIVACIONES	RAZONES ECONÓMICAS Y POLITICAS	20	50%	19%		
		RAZONES SEGURIDAD	7	18%	7%	37,38%	
		RAZONES PERCEPCIONES SOCIALES	13	33%	12%		
	FAMILIA	FACTORES QUE ATRAEN	19	51%	18%		
		FACTORES QUE DESMOTIVAN	18	49%	17%	34,58%	
	PERCEPCIÓN DEL MERCADO	PENSAMIENTOS Y/O VALORACIONES POSITIVAS SOBRE LA CONSECUCIÓN DE UN EMPLEO (AP)	9	53%	8%		44%
		PENSAMIENTOS Y/O VALORACIONES NEGATIVAS SOBRE LA CONSECUCIÓN DE UN EMPLEO (AN)	8	47%	7%	16%	
	LEGALIDAD	TRÁMITES MIGRATORIOS PARA NORMALIZAR SU SITUACIÓN	13	N/A	12%	12%	
	TOTAL			107			44%

Se iniciará el apartado de los resultados con la caracterización de los participantes de este estudio. Héctor⁶ de 20 años es un Venezolano nacionalizado Colombiano cuando iba a migrar a Colombia. Su estado civil es casado; producto de ese matrimonio tiene un hijo de apenas 1 año de edad. Su esposa también es Venezolana nacionalizada Colombiana. El padre de Héctor es Venezolano y tiene actualmente 63 años, su madre es Colombiana y tiene actualmente 55 años. Héctor decide venir a Colombia puesto que su hijo y esposa habían migrado primero con una diferencia de 3 meses. Su primer trabajo corresponde a un trabajo informal porque empezó a laborar desde que tenía 16 años en una ferretería. Actualmente se encuentra laborando en un empleo formal en una empresa de alimentos.

Por otro lado, Rodrigo⁷ de 26 años es un Venezolano nacionalizado Colombiano apenas unos días antes de tomar la decisión de querer migrar a Colombia por las situaciones económico – políticas que estaba viviendo en el vecino país. Rodrigo es padre de familia; tiene una esposa de 24 años que también es Venezolana y su hija de 4 años que también nació en Venezuela. La madre de Rodrigo es Colombiana y gracias a los vínculos que posee con la familia materna logra reunir lo necesario para venir únicamente él a la casa de un tío quien lo alberga mientras organiza su situación. Tiene 10 años de experiencia trabajando con alimentos y en cuanto a su formación académica, Rodrigo afirma haberse graduado de un Técnico en Mecánica Automotriz.

Finalmente el tercer participante Jorge⁸ tiene 31 Años, es nacido en Venezuela y a la edad de 5 años se vino con su madre Colombiana a vivir en Colombia ya que sus padres se habían separado. A la edad de 14 años se vuelve a regresar a Venezuela en donde termina conformando un hogar con una Venezolano,

⁶ Para garantizar la confidencialidad de la investigación se utilizan nombres ficticios.

⁷ Para garantizar la confidencialidad de la investigación se utilizan nombres ficticios.

⁸ Para garantizar la confidencialidad de la investigación se utilizan nombres ficticios.

actualmente tiene 30 años y es licenciada en educación. La pareja tiene un hijo de 9 años. Jorge llegó a Colombia por segunda vez hace sólo 4 meses. Decide irse de Venezuela por las mismas razones de los participantes mencionados anteriormente. Su Formación académica es sólo bachillerato y estudió en Colombia. En cuanto a la vida laboral de Jorge, es el participante que ha tenido mayor variedad de empleos formales y todos son en distintas áreas. Al día de hoy se encuentra laborando en una empresa de Alimentos como operario de Saneamiento. Su esposa e hijo aún viven en Venezuela y por el momento no tienen planes de migrar a Colombia.

Respecto a los resultados de la categoría macro, Migración. Se obtuvo un porcentaje del 44%. La subcategoría con mayor porcentaje fue las Motivaciones con un 37,38% y el menor porcentaje fue para Legalidad con un 12%. El mayor porcentaje por indicador respecto a la categoría fue Razones Económicas con un 19% y el menor porcentaje fue para Razones de seguridad con un 7% al igual que para Pensamientos y/o valoraciones negativas sobre la consecución de un empleo con un 7%. El total de codificaciones realizadas para esta categoría macro fue de 107.

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos, se puede afirmar que la subcategoría Motivaciones (37,38%) juega un rol importante dentro de la categoría macro Migración. En el caso concreto de los 3 participantes, la razón más poderosa que impulsa a una persona a dejar a tras todo lo que ha construido a lo largo de su vida, son las Razones Económico - políticas que representan el 50% de la subcategoría motivaciones. Lo anterior se puede evidenciar en palabras textuales de los participantes:

“Aquí por lo menos yo puedo trabajar y sobrevivir, mientras que en el país en el que estaba lo que yo trabaja no me alcanzaba pa’ nada eeee y aquí pues yo estoy muy contento porque me abrieron las puertas porque vengo de otro y me recibieron aquí bien. Y estoy muy contento de haber estado acá”. (Héctor* El nombre ha sido cambiado para proteger la confidencialidad del participante).

“Uyyy en diciembre del año antepasado // a bueno// a título personal le cuento a que todo el personal donde yo estaba trabajando no solo se nos pagaba por comisión por venta, me acuerdo que el mes de diciembre yo hice 700.000 bolívares un mes muy bueno bueno, nos fue bien. Y el mes de Enero hice casi el doble // (jum) y me alcanzó pa’ menos. Imagínese se lo de lo de la inflación tan brava que y eso es lo que me hizo a mí que había que salir de allá” (Rodrigo* El nombre ha sido cambiado para proteger la confidencialidad del participante).

“Pues uno dice que por lo menos hasta que la situación en Venezuela cambie dice uno, pero quien sabe eso cuando pueda pasar, porque eso está ya viene desde años. La inflación ha ido poco a poco aumentando y ahorita está en un límite que un sueldo mínimo compra ¿qué le digo yo? Que la leche. Vale más un kilo de leche de lo que vale un sueldo mínimo de una persona. Entonces pues debido a eso no sé cuánto tiempo estaré aquí. Incluso le comenté a mi esposa si se quería venir y eso por no dejar su trabajo y el apartamento, no ha decidido todavía venirse” (Jorge* Nombre ha sido cambiado para proteger la confidencialidad del participante).

Respecto a las razones menos significativas para desplazarse de su país de origen a otro, se encontró que son las relacionadas con temas de seguridad; representando un 18% respecto al porcentaje del indicador sobre la subcategoría (Motivaciones) y al contrastar el indicador Vs. la categoría macro (Migración) se obtiene un 7%. En palabras de los participantes se encontró lo siguiente:

“A que te vayan a robar, que te vayan a matar, por claro porque no tiene nada // lo pueden robar, pero // si no tienes nada te pueden meter un tiro, pegar una apuñalada que se yo” (Rodrigo*).

“Si aparte de eso ya imagínese me robaron tres veces en en menos de 6 meses que cree Ud. ¿qué puedo hacer? Toca salir de allá yaaa y llega un punto en que uno se le quita el miedo por eso y antes que lo vayan a matar uno es // preferible salirle” (Rodrigo*)

De igual manera, se obtuvo un resultado para el último indicador de la subcategoría Motivaciones. El porcentaje para este indicador fue de 33% y respecto a la categoría Macro fue de 12%. Es preciso resaltar que el indicador de percepciones sociales se diferencia de la subcategoría de percepción al mercado que se abordará más adelante. El indicador presentado da cuenta de cualquier percepción por parte de los participantes en relación a Colombia y de los temas sociales, no encaminados al mercado laboral, lo anterior se puede evidenciar en las palabras textuales de los participantes:

“O sea por lo que es laaaa //// más que todo lo que es la salud yyyyyy la comida que es lo que está demasiado allá que no se consigue /// lo que es la comida, la medicina para los niños incluso para los adultos también /// entonces eso motivo para que uno salga del país” (Jorge*)

“de verdad verdad, me siento muy contento de estar acá. Aquí por lo menos yo puedo ir a un supermercado y comprarme lo que yo quiera, mientras que allá yo voy a un supermercado y tengo que quedarme de un día pa’ otro para poder comprar. Todo recaro y la gente pelea por todo. También se presentan muchosss /// ¿cómo le digo? Muchas peleas de la gente por la escasez de todo” (Héctor*)

Con respecto a la subcategoría Familia, representa el 34,58% de la categoría macro. Dentro de esta subcategoría hay dos indicadores. Para el caso concreto del primer indicador, es decir, los Factores que Atraen, representan un 51% de la subcategoría al igual que un 18% de la categoría macro. En las narrativas de los participantes se puede encontrar lo siguiente:

“Un 1 año duré. Un año, en ese año estuve trabajando en la ferretería, mi mujer se vino un mes un añoooo puessss estuvimos contacto siempre por whatsapp, mirándonos por cámaras yyyy iba a ver mi hijo por me motivé a ayudarlo. A que mi hijo también pueda tener lo que lo que realmente quiera” (Héctor*)

“Porque aquí yaaa yo ya tenía un familiar que eeee un tío. Siempre ha vivido toda la vida aquí /// entoncesssss pooo por miedo de no llegar solo a un sitio entonces preferiiii // venirme aquí por lo menos estar estaba él puee, pa no llegar tan tan solo aquí.” (Rodrigo*).

“pues es la única parte donde tengo familia, aquí en Cali, ya las otras partes pues no” (Jorge*)

Los Factores que Desmotivan representan un 49% de la subcategoría y representan también un 17% respecto a la categoría macro. Es preciso señalar que cuando se habla de desmotivación se entiende que la persona siente añoranza y deseo de volver por la familia que deja en Venezuela. Lo anterior se puede evidenciar en palabras textuales de los participantes:

“En Venezuela, principalmente vivía con mis suegros, los padres de mi esposa, mi esposa, y mi hijo. Ya a lo último compramos un apartamento y nos separamos, vivíamos los 3 en el apartamento y pues ahorita quedaron los dos solos” (Jorge*).

“no por el momento no. Como te digo uno emigra a otros países buscando un bienestar no tanto para uno, si no para los familiares que uno dejó allá. Los que tienen hijos, padres, madres, porque me imagino que la mayoría se salió del país por ayudar a la familia que tienen allá. Y aquí estamos pa’ lante” (Jorge*)

“Pues la soledad. Le pega a uno duro. Estar sin los hijos, la familia le pega mucho a uno. La hija mía, yo con ella soy muy apegados y eso si nos dolió en el alma. Yo creo que más rápido imposible. Porque yo llegué aquí y un cartón. Cuando ellas llegaron ya yo tenía una cocinita un colchón. Ya no llegaron tan rudo como llegué yo, pues. Ya era más viable” (Rodrigo*)

Respecto a la subcategoría de la legalidad, es decir, los trámites y todo lo relacionado a aspectos legales para normalizar su situación, sólo representa el 12% de la categoría migración. Este resultado tan bajo se puede explicar porque los 3 participantes de este estudio pese a ser venezolanos, compartían doble nacionalidad,

es decir, alguno de sus padres era Colombiano y por esta razón ellos pudieron conseguir los documentos necesarios de una forma más fácil que otros Venezolanos. En voces de los participantes se puede evidenciar lo siguiente:

“Pues eeee más que todo a mí no tuve tanto problema porqué mi mamá es nacionalizada, mi mamá es de aquí de Cali, me dio la nacionalidad. Ee como tenía registro civil de acá de Cali de Colombia. Hice los registros, me dieron los documentos, y la tarjeta de identidad. Con la tarjeta de identidad, reclamé mi cédula aquí en el vallado” (Héctor*).

“puessss la cédula me tocó ir al consulado tramitarrrr aaa si tramitar mi // mi nacionalidad por parte de mama, entonces tuve que ir al consulado en Arauca. Si en el llano entonces yo me vine ya pues yo ya entré aquí con papeles” (Rodrigo*).

“pues yo cuando ingresé nada más con el registro civil ya que teníaaaa la nacionalidad, desde pequeño, entonces lo que hice fue ir a la registraduría y // solicitar la cédula” (Jorge*)

En otro orden de ideas, la subcategoría Percepción del Mercado representa el 16 % de la categoría macro. Los indicadores que se tuvieron en cuenta para esta subcategoría fueron: Pensamientos y/o valoraciones positivas sobre la consecución de un empleo

“Pues más que todo la estabilidad, que aquí por lo menos yo puedo trabajar y sobrevivir /// mientras que en el país en el que estaba lo que yo trabaja no me alcanzaba pa' nada y aquí pues yo estoy muy contento porque me abrieron las puertas porque vengo de otro y me recibieron aquí bien /// y estoy muy contento de haber estado acá” (Héctor*).

Al igual que Pensamientos y/o valoraciones negativas sobre la consecución de un empleo.

“Me costó bastante /// porque pues piden mucha experiencia laboral y como avalarla y uno pues uno trae pues lo que uno trabajó allá pero igual cualquier

no va a ser igual porque o sea fueron trabajos de allá y cualquiera puede buscar un papel /// y falsificarlo . Pero pues sí, gracias a Dios lo conseguí rápido, pero me costó. Incluso mi hermano estuvo más, como tres meses metiendo hojas de vida pa' yí y pa' acá y no hasta ahorita que empezó a trabajar” (Jorge*).

En resumidas cuentas, la categoría Migración representa el 44% de las aseveraciones de los participantes. Esta categoría juega un papel importante, en la medida que ayuda a comprender el fenómeno de la migración, al indagar sobre las percepciones de los venezolanos en relación al mercado laboral Caleño. Esto tiene como consecuencia que las personas generen una estabilidad económica, social e incluso hasta psicológica. Para muestra de lo anterior, se puede evidenciar en el siguiente comentario:

“Pues yo le digo sinceramente, yo le tengo miedo a esto de estar migrando. Personalmente yo nunca me ha gustado. Nunca me gusto. Incluso los primeros días que yo venía, yo pensé que había cometido un error de haber perdido mi trabajo. Pero ahorita que ya lo veo con claridad y con cabeza fría. Yo creo que lo mejor que he hecho ha sido haber salido de allá y viendo las cosas están allá. Y ¿por qué Colombia? Pues por la cercanía. La conexión con el país, porque vuelvo y le digo, como soy hijos de padres colombianos se me hace más familiar. Entonces decidí más bien para acá” (Rodrigo*).

En cuanto a la categoría macro Empleabilidad. Se obtuvo como resultados en el análisis de contenido un 56% de representatividad. Dentro de esta categoría macro, la subcategoría con mayor porcentaje fue las Competencias con un 59.85%. La subcategoría con menor porcentaje fue Redes (14,6%). El mayor porcentaje por indicador respecto a la categoría macro fue el Saber con un 22% y el menor porcentaje fue Planes para Emplearse con un 6%. En total se realizaron 137 codificaciones para el análisis de la empleabilidad.

Al analizar Las estrategias que hacen empleables a estos tres participantes, se crearon 3 indicadores: Planes, Acciones y Acciones y/o planes de un tercero para

emplearse. Es importante resaltar que esta subcategoría representa el 25,55% de la empleabilidad. En cuanto al primer indicador, Planes, se obtuvo como resultado un 23% de la subcategoría (Estrategias) y en relación a la categoría macro (Empleabilidad) se obtuvo un 6%. Con base a lo anterior se puede afirmar que dentro de las narrativas de los participantes, el plan giraba en torno a fundamentalmente conseguir un empleo y mejorar su situación económica. En palabras de los participantes se puede observar lo siguiente:

“pues yo cuando ingresé nada más con el registro civil ya que teníaaaa la nacionalidad, desde pequeño, entonces lo que hice fue ir a la registraduría y // solicitar la cédula. Y la idea era conseguir empleo rápidamente” (Jorge*).

Al analizar el indicador con mayor representatividad en las verbalizaciones de los participantes, se observó en Acciones para Emplearse con un 46% respecto a la subcategoría (Estrategias) y un 12% en relación a la categoría macro (Empleabilidad). Por lo tanto, se puede afirmar que el éxito de la consecución de empleo se debió también a este factor y a la intensidad de empeño que le ponía los participantes. De acuerdo a las narrativas de ellos se pueden ver unos roles más activos que otros, por ejemplo:

“pues caminando, cosas de Dios como quien dice yo llegué /// llegué el miércoles por la noche, como a la 1 am llegue yo aquí y el jueves en la mañana por ahí caminando cerca de donde vivo, di con el negocio que creo se llama supermercados su papa. Casualidad entré y le pregunté al señor y me dijo que sí. Que le hacía falta uno que le llevara la hoja de vida /// entonces yo empecé a hablar con él, le explique mire yo vengo llegando deee y pasa esto. Entonces me dijo hágale” (Rodrigo*).

“Por internet, por internet, pues al llegar aquí pues el pensado mío era contactar a los que me conocían para ver si alguien me podía ayudar. Por eso te digo que las personas me recibieron muy bien y muy amables” (Jorge*).

Y entre los roles más pasivos se puede observar en el siguiente ejemplo:

“Puesssss yo me vine, porque supuestamente me habían conseguido un trabajo y yo me vine y a lo que yo llegué ahí la señora, por decirle así la palabra que me despreció porque yo era venezolano. Todavía no tenía mi cédula, sólo tenía mi tarjeta de identidad /// y puessss ya ahí fue por lo de la suegra que me aaaa me dio la recomendación y tuve la entrevista y puesss // gracias a Dios” (Héctor).

Por otro lado, el tercer indicador de la subcategoría Estrategias (Acciones y/o pensamiento de un tercero para emplearse) se obtuvo como resultado un 31%, siendo el segundo con mayor porcentaje, y comparando el porcentaje del indicador con Empleabilidad fue de un 8%. Respecto a lo anterior, las generalidades que se observan dentro de las narrativas de los participantes son que el rol jugado por un tercero en la consecución de un empleo cobra importancia, puesto que tiene los contactos para hacer posible una entrevista de trabajo. En palabras textuales de los participantes se puede observar lo siguiente:

“Eso essssss que mi suegra es estilista. Cómo arregla uñas y esooooo ella le arreglaba a una muchacha y ella trabaja en una empresa de alimentos, en santa Mónica. No me sé el nombre, pero ella trabaja en santa Mónica y debido a eso /// ella habló con la coordinadora de puntos de ventas y me dieron la ummm una entrevista” (Héctor).

Paralelamente, la investigación arrojó una nueva subcategoría emergente que ayuda a comprender el fenómeno de la migración laboral. Las Redes. Esta subcategoría representa el 14,6% de la empleabilidad. Se dividió en dos indicadores. El primero, nos habla de las Redes Sociales con un 45% respecto a la subcategoría y un 7% en relación a la categoría macro. En palabras textuales de los participantes se puede observar lo siguiente:

“pues más que todo fue, recomendado. Una muchacha que me recomendó. Hice mis documentos yyyy pues gracias a Dios se me dio la oportunidad de una entrevista” (Héctor).

El Segundo indicador, se trata de las Redes Familiares, se entiende a la familia como la responsable de la consecución de un empleo. En este último indicador se observó que representa el 55% de la subcategoría y en relación a la categoría macro un 8%, siendo el indicador con mayor fuerza. Por lo tanto, se cree que la familia actúa como red de apoyo que hace que las personas migrantes se adapten con mayor facilidad al país receptor

“Por medio de una prima, que estudió conmigo. Nos pusimos hablar y le comenté la situación, porqué me había venido etc. Entonces ella pues me dijo que estaban recibiendo que si quería que hiciera una hoja de vida sin ningún compromiso y yo pues como estaba desempleado la hice y se la pasé. Fue cuando ella me ayudó con la empresa de alimentos.” (Jorge*).

Por otro lado, se observó que la subcategoría Competencias representa el 59,85% de la categoría macro Empleabilidad. El indicador que tiene mayor resonancia con los participantes es el saber con un 37%, esto se traduce en que los participantes consideran que para obtener un empleo lo más importante es el Saber. Lo anterior se puede observar en:

“Pues, por ejemplo nosotros tenemos pues la como son dos sociedades casi iguales pero se come distinto, por lo menos Ud., va va a azar una carne, mayormente la gente te pide delgada, en sabana. Nosotros en Venezuela no hacemos eso. O es churrasco o es bistec, de un solo corte. Entonces aquí la gente, por lo menos lomo ee sabana, entonces tienes que sacar cuatro caras nos allá no, o es mariposa o es churrasco más. Acá le dicen medallón, pero realmente un churrasco” (Rodrigo*).

“Mis funciones. Atender bien a un cliente. Que el cliente se vaya contento con su compra, que de repente si me dice que necesita otra cosa y ve que yo estoy haciendo algo mal, pues corrijo lo que estoy haciendo mal. Pues no, me gusta que mi cliente se vaya contento con su compra” (Héctor*).

“Ahí soy operario de limpieza o de saneamiento. Allí pues más que todo nos toca con desinfectante fuerte pues. Después que se hace el trabajo de los que

son despostadores o de la planta ya nos corresponde a nosotros lo que es la limpieza, desinfección de sitios, paredes, lavar canastillas, o sea todo lo que tenga que ver con la planta. De lo que es la limpieza más que todo” (Jorge*).

Para el indicador del Saber Hacer se obtuvo como resultado un 33% y por último, el Saber Ser con un 30%. Estos resultados muestran que los participantes le dan la misma importancia a los tres Saberes para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo. Esto se puede evidenciar en:

“lo más importante es tener las ganas. Ser siempre colaborador. No esperar a que si yo veo que tengo una canastilla aquí y necesito subirla, no necesito estar pidiéndole el favor si yo sé que necesita la ayuda yo mismo me ofrezco y le ayudo” (Héctor*).

“Él no le tiene amor al trabajo. A mi me gusta lo que yo hago y más lo he seguido haciendo porque me gusta. Yo hice un curso de electrónica automotriz y nunca lo ejercí. Lo hice por hacerlo pero nunca lo ejercí” (Rodrigo*).

“Humildad. Humildad y ser quien es y aprender, uno sale es a trabajar y cualquier cosa que salga, porque es que ningún trabajo es deshonroso. La idea es saberlo llevar bien” (Jorge*).

DISCUSIÓN

Para dar respuesta a la pregunta problema: ¿Cómo se hacen empleables 3 migrantes venezolanos en el mercado laboral caleño? Es necesario determinar el modelo migratorio que se adapta mejor a las narraciones de los participantes. De acuerdo a lo anterior, el modelo del *Push & Pull* (Massey, et al. 1998) es el que más concuerda con la historia contada por los participantes. En este modelo se evidencian factores que hacen que las personas abandonen su país de origen (*Push*) y factores que promueven la atracción respecto al país de permanencia. Como factor principal se puede afirmar que de acuerdo a la percepción de los participantes son las razones económico – políticas. Y en cuanto al *Pull* se puede afirmar que es a la facilidad de obtener la doble nacionalidad, al igual que contar con redes de apoyo familiares y sociales que permiten que los participantes se adapten y mejore la percepción favorable a la hora de la consecución de un empleo.

No obstante, Blanco (2000) afirma que estos modelos no son suficientes para explicar la complejidad del fenómeno de la migración, porque no todos los desplazamientos se hacen de forma voluntaria y no todas las personas que migran lo hacen motivadas por una carencia económica en su lugar de origen. De la misma manera, Micolta (2005) enfatiza que el modelo del *Push-Pull* no alcanza a explicar el porqué de la elección de los países de destino y aparte de eso no concibe a las migraciones como actos colectivos. Sin embargo, es importante señalar que este es uno de los alcances de este trabajo investigativo porque no puede explicar qué pasa con las personas que migran y después retornan a su país de origen.

Al intentar analizar los resultados a la luz de otros modelos como la teoría neoclásica, se evidencia una diferencia y no se puede aceptar este modelo para interpretar los resultados obtenidos, por la simple y llana razón de que ahí se plantea que las migraciones son estrictamente migraciones de *Sur a Norte* (Micolta, 2005) para el caso concreto de este estudio se observa una migración de *Sur a Sur*, es

decir, que las personas no migran sólo para mejorar sus condiciones económicas porque Colombia no es un país atractivamente financiero. Lo que se puede afirmar que los participantes migraron por otras razones lo suficientemente importantes que hizo que dejaron toda una vida atrás y comenzaran otra en un país económicamente débil o en una economía subdesarrollada.

Primer objetivo específico

Se pretendía Indagar sobre las percepciones de los migrantes venezolanos frente al mercado laboral en la ciudad de Santiago de Cali. Con base a los resultados mencionados anteriormente, se puede afirmar que para los 3 participantes existe una percepción favorable en relación a las bondades y facilidades para conseguir un empleo en Colombia. A modo de generalidad existe mayor ventaja por varios factores, entre esos factores se puede suponer que son por el lenguaje, ya que en tanto en Colombia como en Venezuela son países hispanohablantes. Otro factor que debe tomarse en cuenta es como lo afirma Banguero (2005) entre Colombia y Venezuela existen una similitud cultural que facilita la adaptación del proceso migratorio.

Por otro lado, estas facilidades en la consecución de un empleo formal se pueden dar siempre y cuando los migrantes se encuentren en una edad activa para trabajar, es decir, que se encuentren en un rango de edad de edad productivo para el mercado laboral donde se pretenden establecer. Retomando el estudio de caracterización efectuado por Revelo (2018) la mayoría de los migrantes Venezolanos en Colombia tienen entre 18 y 39 años. Lo anterior se puede confirmar con la voz de uno de los participantes a quien su padre no pudo laborar en Colombia debido a que ya no se encontraba en una edad activa para laborar, es decir, ya no era atractivo para el mercado laboral caleño, por tal razón le tocó devolverse a Venezuela.

En este orden de ideas, otro factor que determina la percepción favorable por parte de los 3 participantes en relación al mercado laboral en Cali, se trata de la doble

nacionalidad⁹ que poseen los 3 participantes, lo que hace que se puedan afiliar con facilidad al sistema de salud y seguridad social Colombiano, lo anterior traduce que son personas atractivas para las empresas puesto que la Ley Colombiana obliga al empleador a vincular a todo empleado o si no será causal de multas y sanciones.

Segundo objetivo específico

Consiste en Analizar las competencias laborales de tres migrantes venezolanos a la luz de los tres saberes (hacer, conocer y ser). En relación a este objetivo se puede afirmar que los participantes consideran el saber cómo el factor principal para conseguir un empleo formal. En cierto punto se podría pensar que existe una incongruencia con la realidad de los participantes debido a que no se es posible conocer sin antes tener una noción mínima de la labor para la cual la persona va a ser contratada; sumado a esto que son personas que vienen de otra cultura y de otro modo de hacer las cosas. Sin embargo, es ahí donde radica la importancia para ellos. No se trata de saber qué hacer si no de preocuparse por aprender, conocer para después hacer.

⁹ actualmente en Colombia para acceder a un empleo formal, el extranjero, tiene que presentar visa de trabajo específica para la labor que se vaya a ejercer junto con la cédula de extranjería, de lo contrario la empresa que contrate a un extranjero incurrirá en una multa entre 7 y 15 SMLV. A esto se le debe sumar que debido a la crisis fronteriza que se plantea en el marco teórico, el Gobierno Nacional como respuesta inmediata creo un PEP sin embargo, en la actualidad existe el vacío jurídico en la contratación del personal extranjero con esta clase de permiso debido a que las EPS y ARL se niegan a afiliar a las personas al sistema general de seguridad social (SGSS); siendo un riesgo muy alto que el sector privado prefiera evitar.

En este mismo orden de ideas, los participantes consideran de igual importancia el Ser, que se entiende como los valores, actitudes y/o comportamientos que pueda tener una persona respecto a su empleo. Por lo tanto valores como el Respeto, Humildad, Tolerancia juegan un papel protagónico a la hora de vincularse formalmente a un empleo. Esto también va de la mano con una percepción de inferioridad respecto a la mano de obra del país a donde llega el migrante, porque tienen que soportar y aguantar situaciones denigrantes o agresiones psico-físicas-emocionales producto de fenómenos xenofóbicos. Según la percepción de los participantes estas agresiones se deben a que los nacionales se sienten amenazados porque les pueden quitar sus empleos.

A su vez el desarrollo de competencias por parte de los migrantes se hace necesario para la consecución de un empleo formal. De Acuerdo a las narraciones de los participantes se evidenció que la Proactividad, el trabajo en equipo, Flexibilidad, Tolerancia a la frustración y la inteligencia emocional hacen parte del “*top ten*” de las competencias que todo migrante debe aprender a desarrollar para ser empleable.

Ahora bien llegado a este punto se puede dar respuesta de cómo se hacen empleables los migrantes venezolanos. De acuerdo a las realidades de los participantes se hace necesario contar con una red de apoyo en el país al cual se pretende migrar. Todos los participantes contaron con un pariente o conocido que los ayudó a la consecución de un empleo. Lo anterior se puede evidenciar con palabra textuales de los participantes:

“es que mi suegra es estilista. Cómo arregla uñas y esooooo ella le arreglaba a una muchacha y ella trabaja en una empresa de alimentos, en santa Mónica. No me sé el nombre, pero ella trabaja en santa Mónica y debido a eso /// ella habló con la coordinadora de puntos de ventas y me dieron la ummm una entrevista” (Héctor*)

Por otro lado, también debe tenerse en cuenta las estrategias que la persona posea. Con base a las narraciones de los 3 participantes se evidenció que tener una actitud más activa facilita la consecución de un empleo un periodo de tiempo más corto.

“pues caminando, cosas de Dios como quien dice yo llegué /// Llegué el miércoles por la noche, como a la 1 am llegue yo aquí y el jueves en la mañana por ahí caminando cerca de donde vivo, di con el negocio que creo se llama supermercados su papa. Casualidad entré y le pregunté al señor y me dijo que sí. Que le hacía falta 1 que le llevara la hoja de vida /// entonces yo empecé a hablar con él, le explique mire yo vengo llegando deee y pasa esto. Entonces me dijo hágale” (Rodrigo*).

Por último, la cuarta razón se debe a las competencias laborales de los 3 participantes que representan el 59,85% de la categoría macro Empleabilidad. El ingresar y mantenerse en el empleo se debe a que comprenden que los tres Saberes son importantes para ser llamativos en el mercado laboral, además de tener un buen desempeño, lo que hace que las personas conserven su trabajo.

En vista a lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que gracias a todos estos elementos se hacen empleables los migrantes venezolanos en el mercado laboral caleño. Aspectos legales, motivaciones, estrategias y contactos y por último ser atractivos y competentes.

Las limitaciones encontradas en este trabajo investigativo fueron en relación al acceso a la población, porque se necesitaban personas con empleo formal y no informal. Como se comenta anteriormente, en Colombia todavía no existen los mecanismos para contratar a una persona, formalmente, que no posea los documentos necesarios. Se deben de crear políticas claras y accesibles para no generar una problemática mayor al desempleo del país.

Por otro lado, se recomienda realizar más estudios en relación a la discriminación de migrantes en Colombia, porque se debe tener en cuenta que Colombia nunca había sido un país atractivo para los extranjeros y por lo anterior, todos los temas relacionados con la migración están inexplorados, es decir, percepción de los migrantes venezolanos en Colombia, el trabajo informal vs formal etc. De corte cualitativo y cuantitativo. Esto ayudará a comprender más los fenómenos sociales y poder dar soluciones a las problemáticas que se avecinen. También sería

interesante indagar sobre la empleabilidad laboral en migrantes venezolanos que no tengan doble nacionalidad. Existen muchas líneas de investigación que sería de gran interés para la comunidad científica, porque Colombia no ha sido un país de destino atractivo para los migrantes. Se han estudiado y documentado grandes migraciones de Colombianos en el siglo pasado y durante esto, pero vale la pena aclarar que son migraciones de Colombianos a otros países, en otras palabras se puede afirmar que son migraciones de Sur a Norte. Otra problemática que debe ser tenida en cuenta a futuro es en relación a cómo impactará socialmente el hecho de que haya más personas desempleadas en Colombia.

REFERENCIAS

- Bachetta, M., Ernst, E. y Bustamente, J. (2009). La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo. Recuperado de https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/jobs_devel_countries_s.pdf
- Bandero, H. (2005). El impacto de los flujos Migratorios Sobre la Ciudad de Cali: Un análisis exploratorio con información del censo de Población y vivienda de Colombia. Recuperado de <http://www.uao.edu.co/sites/default/files/ARTICULO%201.pdf>
- Bauman, Z. (2005). Prefacio. Acerca de lo leve y lo líquido. En Z. Bauman (Ed.), *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bardin, L. (1996). *El análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Barra, E. (1998). *Psicología social*. Recuperado de http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf
- Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Blanch, J. (2007). *Psicología social del trabajo*. Barcelona: España: Anthropos – UAM.
- Boudreau, J., Boswell, W. y Judge, T. (2001). Effects of personality in executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational Behaviour*, 58, 53-81.
- Bridges, W. (1997). *Cómo crear nuevas oportunidades de trabajo*. México, D.F, México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

- Cala, M., Gutiérrez, C., Barragán, C. y Valero, P. (2011). Empleabilidad: Una aproximación a la conceptualización. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 11(1), 7-18.
- Cali en Cifras. (2015). Cali en Cifras generalidades. Recuperado de http://www.cali.gov.co/publicaciones/107143/cali_en_cifras_planeacion/
- Campos, K. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia Campinas*, 28(1), 45-55.
- Campos, K., Rueda, F., Martins, L., Mancini, C., Ghiraldelli, C. y Fumache, R. (2003). Conceito de empregabilidade na visão de alunos de Psicologia. *Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia* (pp.422-423).
- Cesário, F., Gestoso, C. y Montalbán Peregrín, F. (2012). Contrato de Trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad. (Portuguese). *Revista De Administração De Empresas*, 52(3), 345-359.
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: Académicas, profesionales y laborales. *Interdisciplinaria*, 28(2), 299-322.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37647-anuario-estadistico-de-america-latina-y-el-caribe-2014-statistical-yearbook>
- Cox, L. (2005). Examining the role of social network intervention as integral component of community-based, family-focused practice. *Journal of child and family studies*, 14(3), 443-454.
- Díaz, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Concepto, historia y método*. Universidad de la Laguna, España. Recuperado de <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2016). *Indicadores del Mercado Laboral 23 ciudades y áreas metropolitanas*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2016). *Principales indicadores del mercado laboral: Febrero 2016*.
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psicológica*, 6(1), 89-103.
- Formichella, M. (2013). Empleabilidad, Educación y Equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79 – 91. DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Garavan, T., Morley, M., Gunniple, P. y Collins, E. (2001). Human capital accumulation: The role of human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 25(4), 48-68.
- Giménez, C. (2003). *¿Qué es la inmigración? Problema y oportunidad. ¿Cómo lograr la integración de los inmigrantes?* Barcelona, España: R.B.A Integral.
- Granados, J. (2010). *Las Migraciones Internas y su relación con el desarrollo en Colombia: Una aproximación desde algunos estudios no clasificados como migración interna de los últimos 30 años* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C, Colombia.
- Hall, R. (1983). *Organizaciones. Estructura y procesos*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Hernandez, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Hymes, D. (1972). On communicative competence. En J. Pride y A. Holmes (Eds.), *Socio - linguistics* (pp. 269-293). New York: Penguin.
- Instituto de Estudios del Ministerio Público. (2012). Nuevo ciudadano Colombiano, su caracterización ética esencial. Recuperado de

[http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/nuevo%20ciudadano%20colombiano%20e-book\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/nuevo%20ciudadano%20colombiano%20e-book(1).pdf).

Laraña, E. (1993). Modelos de interpretación y estudios de género en el estudio de las migraciones españolas. *Revista Política y Sociedad: Universidad Complutense de Madrid*. 12, 121-137

Levy-leboyer, C. (2002). Gestión de las competencias. Barcelona: Ediciones gestión.

Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Koauouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, E. (1998). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the end of the Millenium*. Oxford, Inglaterra: Clarendon Press.

Micolta, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Revista del Departamento de Trabajo Social*, (7), 59 – 76.

Molina, J. (2005). El estudio de las redes personales: Contribuciones, métodos y perspectivas. *EMPIRIA, revista de metodología de ciencias sociales*, 10, 71-105.

Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema de debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-162.

Noguera, J. (2002). El concepto del trabajo y la teoría socia critica. *Papers*, (68), 141-168.

Organización Internacional para las Migraciones (2006). Glosario sobre Migración. *Derecho Internacional sobre Migración*, (7), 1 – 92.

Pacenza, M. (2001). *Tipología de la inserción laboral de los psicólogos; Campo, estrategias y prácticas laborales. Memorias 5 congreso nacional de estudios del trabajo. Argentina*.

Quintana, A. y Montgomery, W. (Eds.) (2006). *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima, Perú; UNMSM.

- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: uma leitura psicossocial. Uma leitura desde a psicologia social*. (Tesis de Doctorado). Instituto de Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7, 319-334.
- Revelo, D. (19 de Enero de 2018). Las razones que han llevado a los Venezolanos a Migrar a Colombia. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/cifras-que-deja-la-migracion-de-venezolanos-a-colombia-a-2018-172816>
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. México: Paidós.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Décimo tercera edición. Pearson Educación. México.
- Sennett, R. (2007). La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona, España: Editorial Anagrama S.A.
- Spink, M., Medrado, B., Passarelli, C., Lima, H., Lima, Y., Pinheiro, O.,... Mincof, V. (2013). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. 72 p. ISBN: 978-85-7982-046-5.
- Victoria, H. (2014). *Derecho a la empleabilidad Laboral y el fortalecimiento de la Empleabilidad en la comunidad Andina* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica de Perú, Lima, Perú.

ANEXO 2. Categorías de Análisis

Categoría	Definición
Empleabilidad	Se entiende por empleabilidad, las competencias que debe desarrollar un sujeto para ingresar y establecerse en un empleo (Campos <i>et al</i> , 2003; Boudreau, Boswell y Judge, 2001; Formichella, 2013; Garavan, Morley, Gunnigle y Collins, 2001 y Rentería y Malvezzi, 2008).
Migración	Se entiende por migración el desplazamiento significativo de un lugar a otro enmarcado dentro de una constante de tiempo (Arango, 1985; Granados, 2010; Micolta, 2005; Tizón <i>et al.</i> , 1993; UAECM, 2013 y Victoria, 2015).
Subcategorías	
Competencias laborales	Se entiende por competencias. Según Levy-Leboyer (2002) las competencias poseen elementos cognoscitivos, afectivos y experienciales, que actúan como un eje integrador en la vida del ser humano. Asimismo, se entiende por competencias las acciones (saber hacer), los conocimientos (saber conocer) y las vivencias (saber ser) que pueda poseer una persona (Hymes, 1972; Collazos y García, 1999; McClelland, 1972; como se citó en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011).

Percepción frente al mercado laboral	Esta subcategoría hace referencia a la interpretación valorativa que los participantes hacen frente a las oportunidades que tienen a la hora de conseguir empleo en la ciudad de Cali.
Familia	Se entiende como el grupo de apoyo más cercano que posee el migrante Venezolano logrando que la persona se adapte más fácil o no a los procesos migratorios por medios de las percepciones negativas y/o positivas
Motivaciones	Esta subcategoría corresponde a las razones económico-políticas, sociales y/o de seguridad que hicieron que los participantes se trasladaran de un país a otro.
Legalidad	Dentro de este trabajo investigativo esta subcategoría se entiende como todos los aspectos y trámites que se necesitan para que los inmigrantes se han reconocidos dentro del país
Estrategias	Se entiende como los planes, acciones de los participantes para emplearse al igual que los planes y acciones de un tercero para emplear a un inmigrante
redes	Corresponde a los vínculos sociales y familiares que hacen que los venezolanos consigan trabajo en Colombia
Indicadores	

Saber hacer	Experiencia laboral relacionada con su empleo actual
saber	Conocimientos sobre su empleo actual
Saber Ser	Actitud, valores y habilidades blandas que posea el participante
Planes para emplearse	Pensamientos y estrategias de los participantes para poder emplearse
Acciones para emplearse	Todos los momentos en que los participantes se hayan mostrado como sujetos activos y participativos para poder emplearse
Acciones y pensamientos de un tercero para emplearse	Todos los pensamientos, estrategias y acciones de una persona diferente a los participantes que les haya facilitado el ingreso a una empresa
sociales	Cualquier clase de contacto con un tercero que le permita acceder a un empleo

familiares	Relaciones interpersonales que le permiten al participante acceso a la vida laboral
Razones económico - políticas	Motivos económicos y políticos que hacen que el participante tome la decisión de migrar
Razones de seguridad	Motivos que atenten contra la integridad de un ser querido o incluso del mismo participante que impulsa a que tome la decisión de migrar
Razones de percepción social	Motivos de índole social que hacen que el participante tome la iniciativa de migrar, es decir, que la percepción del participante respecto a los colombianos sea favorable
Factores que atraen	Tener algún familiar en el país de destino que facilite el proceso de migración
Factores que desmotivan	Elementos que dificultan el proceso de adaptación a la migración por parte del participante.
Pensamiento y/o valoraciones positivas sobre la consecución de un puesto de trabajo	Todas aquellas percepciones del participante respecto a la facilidad de conseguir empleo en cali

Pensamientos y/o valoraciones negativas sobre la consecución de un puesto de trabajo	Todas aquellas percepciones negativas respecto a la consecución de un puesto de trabajo en cali
Trámites migratorios para normalizar su situación	Todas aquellas acciones legales que realizaron los participantes con el fin de obtener la doble nacionalidad

ANEXO 3. Declaración de Consentimiento informado

Proyecto: LA EMPLEABILIDAD LABORAL Y LA MIGRACIÓN LABORAL

Álvaro Aguado Mazuera, estudiante de pregrado de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, está realizando una investigación cuyo objetivo es: Describir las competencias laborales necesarias a desarrollar por los migrantes venezolanos para ser empleables en el mercado laboral caleño. Lo estoy invitando a participar en la investigación. Su participación será voluntaria e iniciará una vez conozcan en qué consiste la investigación y acepte formar parte de ésta firmando el presente documento.

Asimismo, usted tiene derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto implique inconvenientes para usted. Su participación consisten en sesiones de conversaciones alrededor de las categorías del estudio: empleabilidad laboral y migración laboral. En la primera sesión se realizará una entrevista enfocándose en la parte sociodemográfica. Posteriormente, se realizaran las sesiones conversacionales, las cuales serán realizadas con usted. El número de sesiones no será establecido previamente, puesto que depende de su proceso individual. Se estima pertinente no exceder cada sesión de 1 (una) hora, con el fin de evitar agotamiento de cada uno de los participantes durante la entrevista.

Cabe resaltar que todas las preguntas que se harán en las conversaciones son sobre sus experiencias sobre el empleo. Por tanto, las respuestas están orientadas a lo que ustedes piensan, sienten, han vivido, han hecho, ante cada una de los objetivos del estudio.

Puede tener la seguridad de que la información que usted suministre no será relacionada en ningún momento con su nombre. Se mantendrá en secreto la información que se proporcione durante todas sesiones. En ningún momento aparecerán relacionados sus datos personales, y lo que surja de las conversaciones. A toda la información sólo podrá acceder la investigadora del estudio, y en caso de publicación de los resultados (ya sea en el documento o en revistas científicas u otras formas de publicación y presentación), en ningún caso su nombre aparecerá. Durante la participación, usted tiene derecho de realizar las preguntas que considere necesarias o de abstenerse de responder aquellas que no consideren pertinentes. Si

en algún momento usted llegara a sentirse incómodo(a) con alguna de ellas. Asimismo, pueden conocer toda información nueva sobre la investigación si la hubiera.

La investigación no representa riesgos para la salud. Tampoco representará beneficios económicos (es decir, no recibirá dinero por su participación) ni costo alguno para usted, a excepción del tiempo que deberá destinar para las conversaciones y encuentros que se tendrán. En caso de tener alguna pregunta sobre el estudio o querer información adicional, puede contactar al investigador al teléfono celular xxxxxxxxxxxx. Si usted acepta participar de forma libre y voluntaria, escriban su nombre, cédula y firme a continuación. Usted recibirá una copia del presente documento el cual consta de 2 páginas.

Nombre del entrevistado: _____ C.C.: _____

Firma: _____

Nombre de quien toma el consentimiento:

Álvaro Aguado Mazuera.CC:xxxxxxxxx Firma: _____

Director del Trabajo de Grado: Julián Alberto Arce Sánchez

Firma: _____

Firmado en Cali, el día _____ del mes de _____ de 20