

# Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe

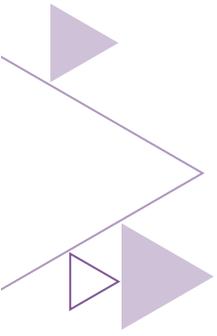
Estrategia regional de  
integración socioeconómica



Organización  
Internacional  
del Trabajo







# **Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe**

Estrategia regional de  
integración socioeconómica

Copyright © Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021  
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Datos de catalogación de la OIT y PNUD

*Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe - Estrategia regional de integración socioeconómica.* Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021

*Migración laboral, trabajo decente, promoción del empleo, informalidad, protección social, América Latina.*

ISBN: 978-92-2-033101-9 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-033100-2 (versión web pdf)

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y el PNUD no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y el PNUD las sancionen.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Este documento fue elaborado por Adriana Hidalgo y Francesco Carella de la OIT y por David Khoudour del PNUD.

---

Febrero 2021

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como mandato promover el trabajo decente para todas las personas con independencia de su nacionalidad. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) colabora con gente de todos los niveles de la sociedad para ayudar a crear naciones que puedan hacer frente a las crisis, y conducir y sostener un tipo de crecimiento que mejore la calidad de vida de todos y cada uno. Ambas organizaciones unieron sus esfuerzos para elaborar esta *Estrategia regional de integración socioeconómica*.

La Estrategia regional fue enriquecida con los aportes de las agencias que forman parte del Sector Integración de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V<sup>1</sup>), en un esfuerzo por construir propuestas coherentes y complementarias con esfuerzos dirigidos a la población migrante proveniente de Venezuela, incluidas las personas refugiadas, solicitantes de asilo y retornadas, así como las comunidades de acogida en la región. La Estrategia contribuye también con el logro de los objetivos de la Declaración de Quito sobre Movilidad Humana de Ciudadanos Venezolanos en la Región, de septiembre de 2018.

---

1 La Plataforma Regional de Coordinación Interagencial se conforma a partir de la solicitud del Secretario General de las Naciones Unidas, del 12 de abril de 2018, al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), para dirigir y coordinar la respuesta de las agencias del sistema a las personas refugiadas y migrantes venezolanas, para complementar y fortalecer las acciones nacionales y regionales de los países. Esta respuesta incluye satisfacer las necesidades de protección, asistencia e integración de esta población en los países de acogida de América Latina y el Caribe. En la actualidad, está integrada por agencias de cooperación internacional, organizaciones no gubernamentales, organismos donantes e instituciones financieras. La Plataforma Regional se replica en el nivel nacional a través de mecanismos de coordinación local articulados con los gobiernos.



# Resumen Ejecutivo

## Contexto

Desde 2015, más de 5.4 millones de personas tuvieron que dejar su país como resultado de la crisis económica, social y política que enfrenta Venezuela. Alrededor del 85% se desplazó a otro país de América Latina y el Caribe (ALC). Esta cifra, que no incluye a cientos de miles de personas retornadas, la convierte en la crisis migratoria de mayor gravedad en la historia de la región.

En numerosas ocasiones, los países de destino ven a las personas refugiadas y migrantes como una carga que afecta la prestación de servicios públicos y la balanza fiscal nacional y local. Sin embargo, la experiencia internacional muestra que las personas migrantes, incluidas las refugiadas, también contribuyen con el desarrollo de los países de acogida (OECD-ILO, 2018).

Convertir a la migración en un factor de desarrollo sostenible requiere que las autoridades públicas, tanto en el nivel local como nacional, promuevan la integración socioeconómica de la población refugiada y migrante.

## ¿Por qué una Estrategia regional de integración socioeconómica?

Mientras que la ayuda humanitaria busca satisfacer las necesidades básicas de la población refugiada y migrante, en particular la alimentación, la salud y la vivienda, una Estrategia regional de integración económica se propone convertir a sus destinatarios en los promotores de su propia subsistencia, al

fomentar su inclusión sostenible en las comunidades de acogida y su contribución a las economías locales.

## ¿A quién se dirige?

La Estrategia regional se dirige a los principales países de acogida de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela; en particular, a las instituciones gubernamentales que tienen algún grado de competencia en la integración socioeconómica de esta población y a las organizaciones de empleadores y trabajadores, con el ánimo de promover el diálogo social alrededor de este ámbito.

Los países participantes del Proceso de Quito identificaron a la integración socioeconómica como uno de los ejes prioritarios de su agenda de trabajo. Además, el Plan Regional de Respuesta para las Personas Refugiadas y Migrantes de Venezuela (RMRP, 2020), diseñado en el marco de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), incluye la integración socioeconómica y cultural entre sus cuatro ejes de acción prioritarios.

## Objetivos de la Estrategia regional

La Estrategia regional está orientada hacia la formulación de respuestas concretas para cumplir tres objetivos:

1. Reducir los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de personas refugiadas y otros migrantes provenientes de Venezuela.

2. Maximizar la contribución de esta población a las economías de los países receptores.
3. Promover la cohesión social, gracias a iniciativas que beneficien también a las comunidades de acogida.

## Ejes prioritarios de la Estrategia regional

La Estrategia regional se inscribe en un marco de mediano y largo plazo, porque reconoce que la mayoría de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela van a establecerse por varios años y que la única opción viable para que contribuyan al desarrollo sostenible de sus países de acogida es promover la integración socioeconómica y la convivencia ciudadana. Se fundamenta en las normas internacionales del trabajo y en la normativa internacional de derechos humanos.

Con este objetivo, la Estrategia se articula en siete ejes prioritarios:

- i. **Regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela:** plantea flexibilizar y agilizar los procesos de regularización e identificación de población migrante y retornada, y realizar estudios sobre su perfil demográfico y socioeconómico.
- ii. **Formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias:** busca promover la formación profesional y la convalidación de títulos en la región, para impulsar la inclusión laboral.
- iii. **Promoción de empleo:** planea fomentar el acceso y la eficiencia de programas y plataformas de intermediación laboral, impulsar la empleabilidad de personas refugiadas y migrantes, y adoptar medidas para la transición a la economía formal.

**iv. Emprendimiento y desarrollo empresarial:** contempla la integración de personas migrantes y refugiadas a programas de emprendimiento sostenible y cadenas de valor, así como impulsar el autoempleo.

**v. Inclusión financiera:** propone facilitar el acceso a servicios financieros en países de acogida, promover la educación financiera y adaptar la oferta bancaria a las necesidades de la población migrante y refugiada.

**vi. Acceso a la protección social,** plantea la elaboración de una hoja de ruta para promover un piso de protección social regional y una campaña de difusión de información sobre acceso a seguridad social.

**vii. Cohesión social:** prevé el diseño de programas de fortalecimiento institucional y campañas de sensibilización para combatir la discriminación y la xenofobia.

## Reforzar los mecanismos de cooperación regional en materia de integración socioeconómica de personas refugiadas y migrantes en sus comunidades de acogida

Hasta ahora, la respuesta de los gobiernos latinoamericanos y caribeños a la crisis migratoria venezolana se direccionó más a la acción nacional que a la regional, aunque el Proceso de Quito persigue esta última. Por ello, es clave que los países de la región logren reforzar los mecanismos de cooperación y adopten e implementen políticas verdaderamente regionales, en particular en materia de integración socioeconómica para la población refugiada y migrante que proviene de Venezuela, así como para las comunidades de acogida.

Para la implementación exitosa de los siete ejes anteriormente expuestos, es clave que los países de la región logren reforzar los mecanismos de cooperación y adopten políticas regionales. La Estrategia regional sugiere cómo desarrollar e implementar dichas iniciativas regionales, enfocándose en las áreas de:

**i. Movilidad humana y regularización:** mejor cooperación en el manejo de los flujos migratorios en el nivel regional y adopción de mecanismos concertados de regularización para facilitar la movilidad humana intrarregional y la integración socioeconómica.

**ii. Reconocimiento mutuo de títulos y competencias:** cuando una persona, cualquier sea su nacionalidad o estatus migratorio, convalide un título técnico o académico en uno de los países de la región o certifique sus competencias laborales, este reconocimiento será válido en los otros países de la región.

**iii. Intermediación laboral:** la cooperación regional en materia de intermediación laboral implica que se compartan tanto las bases de datos sobre las vacantes de empleo en cada país como aquellas sobre la población que busca empleo, incluidas las personas refugiadas y migrantes.

**iv. Protección social:** extensión de los acuerdos subregionales y promoción de la coordinación entre legislaciones nacionales de seguridad social, para garantizar el acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a los sistemas nacionales de protección social, y reforzar el sistema de portabilidad de los derechos.

Este tipo de iniciativas permitirá contribuir con una mejor respuesta a las necesidades de protección e inclusión de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela en el nivel regional, en un contexto agravado por la crisis de COVID-19. También contribuirá con el logro de los objetivos del Proceso de Quito.

# Contenido

<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>5</b>
<b>Tabla de abreviaturas</b>	<b>9</b>
<b>Prólogo</b>	<b>10</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>12</b>
<b>1. Justificación</b>	<b>14</b>
<b>2. Objetivos de la Estrategia regional de integración socioeconómica</b>	<b>16</b>
2.1 ¿Por qué una Estrategia regional de integración socioeconómica?	16
2.2 Aplicabilidad y pertinencia de una Estrategia regional	17
2.3 ¿A quién se dirige la Estrategia regional y qué se espera tras su implementación?	19
2.4 Las normas y los principios que sostienen y orientan la Estrategia regional	19
a. Instrumentos técnicos y declarativos	20
b. Instrumentos normativos del Sistema de las Naciones Unidas	20
c. Instrumentos normativos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos	20
d. Instrumentos normativos de la OIT	20
<b>3. Caracterización sociolaboral de la población proveniente de Venezuela</b>	<b>24</b>
3.1. Perfil etario y educativo	24
3.2. Distribución y diferencias por género	25
3.3. Principales obstáculos a la inserción laboral	26
3.4. El déficit de trabajo decente y la precariedad del empleo	27
3.5. La afectación en el empleo y el trabajo por las medidas adoptadas para detener la propagación de COVID-19	30
3.6. La protección social en el contexto regional	31
<b>4. Ejes prioritarios de la Estrategia regional de integración socioeconómica</b>	<b>35</b>
4.1. Regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela	35
4.2. Formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias	38
4.3. Promoción del empleo	41
4.4. Emprendimiento y desarrollo empresarial	46
4.5. Inclusión financiera	49
4.6. Acceso a la protección social	51
4.7. Cohesión social	54
<b>5. Reforzar los mecanismos de cooperación regional en materia de integración socioeconómica</b>	<b>58</b>
5.1 Ampliar los espacios de colaboración en materia de movilidad humana y regularización	59
5.2 Construir un marco regional de reconocimiento mutuo de títulos y competencias	60
5.3 Promover la intermediación laboral a nivel regional	61
5.4 Adoptar mecanismos regionales de protección social	62
<b>Referencias</b>	<b>64</b>
<b>Índice de gráficos</b>	
<b>Gráfico 1.</b> Porcentaje de personas venezolanas y nacionales en el sector informal	<b>28</b>
<b>Gráfico 2.</b> Principales áreas de cooperación regional en materia de integración socioeconómica	<b>58</b>
<b>Índice de tablas</b>	
<b>Tabla 1.</b> Mecanismos multilaterales existentes en la región	<b>18</b>

# Tabla de abreviaturas

<b>ALC</b>	América Latina y el Caribe
<b>CAN</b>	Comunidad Andina de Naciones
<b>CARICOM</b>	Comunidad del Caribe
<b>DTM</b>	Matriz de Seguimiento al Desplazamiento
<b>OECS</b>	Organización de Estados del Caribe Oriental
<b>OISS</b>	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>PEP</b>	Permiso Especial de Permanencia
<b>PEPFF</b>	Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización
<b>PTP</b>	Permiso Temporal de Permanencia
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>RAP</b>	Reconocimiento de aprendizajes previos
<b>RAMV</b>	Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos
<b>RMRP</b>	Plan Regional de Respuesta para las Personas Refugiadas y Migrantes de Venezuela
<b>SICA</b>	Sistema de Integración Centroamericano

# Prólogo

La región de América Latina y el Caribe enfrenta hoy algunas de las crisis más agudas de su historia. Para enfrentar la **crisis sanitaria** y contener la propagación de la pandemia del COVID-19, la mayoría de los gobiernos de la región adoptaron medidas de distanciamiento físico y restricción a la movilidad. Estas se tradujeron en una **crisis de protección** para las poblaciones más vulnerables, en particular aquellas en situación de migración y desplazamiento forzado, así como en una **crisis socioeconómica** que afectó a las personas empleadas en los sectores más desprotegidos de la economía, especialmente a las mujeres.

Estas crisis de desarrollo humano se sumaron a la **crisis migratoria** que viene azotando a la región desde hace media década como consecuencia de la situación económica, social y política en Venezuela. Con más de cinco millones de personas refugiadas y migrantes venezolanas en el mundo, de las cuales alrededor del 85% se encuentra en América Latina y

el Caribe, la región tiene que enfrentar nuevos retos en materia de movilidad de las personas, de acceso a los servicios básicos y de protección, de inclusión en los mercados laborales y de cohesión social.

Más allá de la respuesta humanitaria direccionada a la población proveniente de Venezuela y a las comunidades de acogida, es fundamental que los principales países receptores de la región consideren opciones para favorecer la integración socioeconómica y la cohesión social. El documento *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe - Estrategia regional de integración socioeconómica* busca responder al desafío cada vez más apremiante que representa el tema de la migración proveniente de Venezuela, en particular en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Elaborado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),

en el doble marco del Proceso de Quito y de la Plataforma de Coordinación para los Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), este documento se enriqueció con los insumos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de las instancias que conforman el Sector de Integración de la R4V. El documento *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe - Estrategia regional de integración socioeconómica* se articula alrededor de siete ejes prioritarios: (i) regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela; (ii) formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias; (iii) promoción de empleo; (iv) emprendimiento y desarrollo empresarial; (v) inclusión financiera; (vi) acceso a la protección social; y (vii) cohesión social.

Puesto que estos esfuerzos necesitan inscribirse en una lógica de cooperación, la *Estrategia regional* propone la adopción de mecanismos concertados para facilitar la movilidad regional y la regularización

de la población en situación irregular, para promover el reconocimiento mutuo de títulos y competencias, desarrollar iniciativas que mejoren la intermediación laboral en el nivel regional, y garantizar el acceso de las personas refugiadas y migrantes a los sistemas de protección social y reforzar la portabilidad de los derechos adquiridos.

Los retos sin precedentes enfrentados por nuestra región requieren una respuesta coordinada para construir sociedades más pacíficas, justas e inclusivas, con trabajo decente, que tomen en cuenta las necesidades y vulnerabilidades de las personas refugiadas y migrantes, pero también sus aportes al desarrollo sostenible de la región. Con este objetivo, nuestras dos organizaciones están listas para apoyar a las instancias regionales y a las autoridades nacionales y locales de América Latina y el Caribe en la implementación de las medidas desarrolladas en el marco de esta *Estrategia regional*.



**Vinícius Carvalho Pinheiro**  
Subdirector General de la OIT  
Director Regional para América Latina y el Caribe  
Organización Internacional del Trabajo



**Luis Felipe Lopez-Calva**  
Subsecretario General de la ONU  
Director Regional para América Latina y el Caribe  
Programa de las Naciones Unidas para el  
Desarrollo

# Agradecimientos

Esta *Estrategia Regional* es el fruto de una colaboración entre la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las diferentes agencias que conforman la Plataforma de Coordinación para Migrantes y Refugiados de Venezuela (R4V) y los países miembros del Proceso de Quito.

La redacción del documento estuvo a cargo de Adriana Hidalgo y Francesco Carella de la OIT y de David Khoudour del PNUD, bajo la dirección de Vinícius Carvalho Pinheiro, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, de José Cruz-Osorio, Gerente del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, y de Jairo Acuña-Alfaro, Líder del Equipo de Gobernanza del mismo Centro Regional.

El documento también se benefició de los valiosos aportes de los miembros de la Plataforma R4V, liderada por el ACNUR y la OIM, y en especial de aquellos socios que componen el Sector de Integración. Asimismo, resultó de gran importancia el apoyo de los países miembros del Proceso de Quito, en particular de las Presidencias pro t mpore de Colombia, Perú y Chile, así como de los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la región, quienes contribuyeron de manera significativa con la elaboración de este documento.

Por último, es importante resaltar la colaboración y aportes de los participantes de los diferentes espacios en donde fue socializada esta *Estrategia Regional*, entre los cuales se destacan el Seminario Técnico con el Sector de Integración de la Plataforma R4V realizado el 19 de mayo de 2020, así como el Taller de Integración socioeconómica y seguimiento a las Recomendaciones de la Reunión de Ministros de Trabajo del Proceso de Quito, celebrado el 20 de agosto de 2020.



# 1

## Justificación

La crisis migratoria venezolana actual es la peor que se haya visto en toda la historia de América Latina y el Caribe (ALC). Desde 2015, más de 5.4 millones de personas venezolanas tuvieron que dejar su país como resultado de la crisis económica, social y política que enfrenta Venezuela. Esta cifra, que no incluye a cientos de miles de personas retornadas, la convierte en la segunda crisis migratoria del mundo moderno, después de la crisis siria.

Alrededor del 85% de las personas refugiadas y migrantes venezolanas se desplazaron a otro país de la región de ALC. Colombia es el país que está recibiendo los mayores volúmenes de personas. Al 5 de agosto de 2020, este país acogió a 1,8 millones de personas venezolanas (el 35,8% de toda la población venezolana en situación de movilidad), así como un número estimado de, al menos, 500.000 personas retornadas colombianas de Venezuela. Le siguen Perú (830 mil personas), Chile (455 mil) y Ecuador (363 mil). Brasil (265 mil) es el sexto país receptor de población venezolana, justo después de Estados Unidos (351 mil) y antes de Argentina (179 mil) (R4V, 2020).

Por su parte, Aruba (16%), Curazao (10,1%), Colombia (3,6%), Panamá (2,9%) y Guyana (2,8%) son los principales países receptores en porcentaje de la población de acogida. Eso implica que estos países son los que tienen la presión más grande en términos de asistencia humanitaria, provisión de servicios públicos, acceso a empleos y convivencia ciudadana. En otros países de la región, como Brasil, México y Paraguay, la población venezolana representa apenas el 0,1% del total. Su capacidad de absorción es mayor, mientras que los costos asociados con la integración de la población venezolana son menores a los de los países de acogida con una mayor concentración de población venezolana.

En la región, muchos países de destino tienden a ver a las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela como una carga que afecta la prestación de servicios públicos y la balanza fiscal nacional y local, sin mencionar los desafíos en materia de cohesión y coexistencia pacífica. Sin embargo, la experiencia internacional muestra que las personas inmigrantes, incluidas las refugiadas, también contribuyen con el desarrollo de sus países de acogida (OECD-ILO, 2018). Por un lado, representan una fuente de capital humano que permite responder a la escasez de mano de obra en algunos sectores

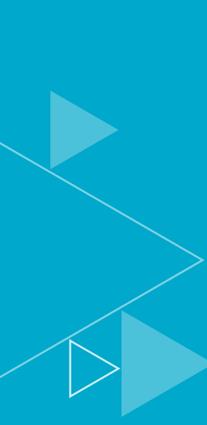
de la economía. También invierten y consumen, lo que contribuye a alimentar la demanda agregada y, por ende, el crecimiento del PIB. Por otro lado, al pagar impuestos, directos e indirectos, la población refugiada y migrante contribuye a mejorar la balanza fiscal de sus países de acogida.

Un ejemplo de los efectos positivos en la economía local se evidenció en un estudio sobre el impacto en la sociedad y la economía de la llegada de personas venezolanas a Roraima, Brasil. Este municipio registró crecimiento y diversificación económica durante el período de mayor ingreso<sup>2</sup>. Asimismo, la recaudación fiscal generada en 2018 por todas las personas venezolanas es comparable con los gastos adicionales que demandó su recepción, ambas cifras en el rango de los R\$ 100 millones.

Convertir a la migración en un factor de desarrollo sostenible requiere que las autoridades públicas, tanto en el nivel local como en el nacional, promuevan la integración socioeconómica de la población refugiada y migrante. Este es, precisamente, el propósito de esta Estrategia regional. La crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia de COVID-19 la convierte en una herramienta aún más necesaria.

---

2 "A economía de Roraima e o fluxo venezuelano". Fundação Getulio Vargas - Diretoria de Análise de Políticas Públicas (FGV-DAPP), ACNUR, Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra), Universidade Federal de Roraima (UFRR) y ACNUR.



# 2

## Objetivos de la Estrategia regional de integración socioeconómica

El *Plan Regional de Respuesta para las Personas Refugiadas y Migrantes de Venezuela* (RMRP, 2020) incluye la integración socioeconómica y cultural entre los ejes de acción prioritarios de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V). También resalta el hecho de que “la integración socioeconómica y cultural efectiva es favorable no solo para los refugiados y migrantes de Venezuela, sino también para las comunidades de acogida”.

Asimismo, en el marco de la Reunión de Ministerios de Trabajo en apoyo al Proceso de Quito, Bogotá, Colombia (13 de noviembre de 2019), las representaciones de diferentes Ministerios de Trabajo de América Latina y de las organizaciones de cooperación internacional insistieron en la necesidad de “promover la integración socioeconómica con énfasis en el acceso al mercado de trabajo de las personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela en América Latina y el Caribe a través de un trabajo colaborativo, con los diferentes organismos y agencias de cooperación internacional en el marco del trabajo decente”. También recomendaron “cooperar con el diseño de una estrategia de generación de ingresos de las personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela, vinculada con las políticas migratorias, que contribuya con la formalización del trabajo y el acceso progresivo a un piso de protección social.”

La *Estrategia regional de integración socioeconómica* constituye una respuesta concreta a esta doble preocupación de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela y de los Ministerios de Trabajo de los países miembro del Proceso de Quito. No solo se inscribe en una lógica humanitaria de reducción de los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de personas refugiadas y otros migrantes que provienen de Venezuela, sino que busca maximizar la contribución de esta población a las economías de los países receptores y a promover la cohesión social, a través de iniciativas que beneficien también a las comunidades de acogida.

## 2.1 ¿Por qué una Estrategia regional de integración socioeconómica?

Mientras la ayuda humanitaria busca satisfacer las necesidades básicas de la población refugiada y migrante, en particular la alimentación, la salud y la vivienda, una estrategia de integración económica se propone apoyar a los destinatarios para que sean actores de su propia subsistencia. En este sentido, es un reconocimiento de que “cada vez es mayor la necesidad de fortalecer el vínculo entre la asistencia humanitaria y el desarrollo en la respuesta global y situar el empleo en un lugar estratégico entre ambos componentes” (OIT, p. 12, 2016). También responde a la necesidad de desarrollar o fortalecer las instituciones y programas del mercado de trabajo que apoyan la integración local, el reasentamiento, la repatriación voluntaria y la reintegración, como se reafirma en los *Principios rectores: Acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo* de la OIT.

Las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela enfrentan una serie de trabas que frenan su integración en los mercados laborales de la región o les impiden crear sus propios negocios. La ausencia de un estatus regular representa uno de los mayores obstáculos para conseguir un empleo formal o crear una empresa. Sin embargo, quienes están en situación regular también tienen dificultades para acceder a trabajos decentes y obtener el reconocimiento de sus títulos académicos y competencias profesionales. Acceder a oportunidades de desarrollo de capacidades y competencias que les permitan una mayor competitividad en el mercado del trabajo representa un obstáculo adicional. La población proveniente de Venezuela, incluidas las personas retornadas, también enfrenta problemas de discriminación y un alto riesgo de explotación laboral. Esta situación es aún más aguda en el caso de las poblaciones vulnerables, como las mujeres, las minorías étnicas y las personas discapacitadas, entre otras.

En este sentido, la Estrategia regional describe las principales vías para promover la integración socioeconómica con especial consideración de las mujeres, quienes enfrentan condiciones de inserción laboral más precarias y mayores riesgos de violencia y acosos sexual y laboral por razones de género, entre otras realidades.

La crisis sanitaria, socioeconómica y de cuidado generada por el COVID-19, así como las medidas de distanciamiento físico que se tomaron en toda la región, agravaron la crisis migratoria e incrementaron los riesgos de rechazo hacia las personas provenientes de Venezuela. Dentro de las comunidades de acogida, muchas personas ya experimentaban situaciones de pobreza, hambre y exclusión; por eso, fomentar la integración socioeconómica implica pensar en estrategias de desarrollo sostenible que consideren a la comunidad como un todo, y que puedan y deban beneficiar a todos. Una estrategia exclusivamente orientada hacia la población refugiada y migrante podría contribuir a aumentar la frustración de la población local y representar un factor de rechazo, sobre todo en el contexto actual de COVID-19.

Desde esta perspectiva, la Estrategia regional de integración socioeconómica está estructurada alrededor de siete ejes:

1. Regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela
2. Formación profesional y reconocimiento de títulos y de competencias
3. Promoción del empleo
4. Emprendimiento y desarrollo empresarial
5. Inclusión financiera
6. Acceso a la protección social
7. Cohesión social

Cada país podrá posicionarse frente a esta Estrategia regional en función de sus necesidades específicas y avances en los siete ejes mencionados, pero siempre en un marco de respeto a los derechos humanos y a las normas internacionales del trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>3</sup>. La participación de los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores) en un diálogo social tripartito con el Gobierno es muy importante para definir las adaptaciones específicas para orientar esta Estrategia en cada contexto nacional.

## 2.2 Aplicabilidad y pertinencia de una Estrategia regional

Al dirigirse a países diversos, una Estrategia regional plantea el reto de la aplicabilidad, la adaptabilidad y la pertinencia. Entre los desafíos, se deben reconocer, sobre todo, estos factores:

- El contexto socioeconómico mundial derivado de los efectos de la pandemia ocasionada por COVID-19 y las medidas de cuarentena y distanciamiento social adoptadas por cada país.
- Las diferentes capacidades institucionales de cada país.
- Que los países se encuentran en diferentes estadios de desarrollo para responder a las necesidades y demandas de la población objetivo de esta Estrategia regional.

Frente a estas divergencias, un valor agregado de la propuesta regional es buscar que los países se retroalimenten unos a otros mediante el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas. La pertenencia a mecanismos regionales facilita una respuesta más articulada (ver **Recuadro 1**).

3 Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En: <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

La colaboración regional dentro del Proceso de Quito, así como el apoyo de los diferentes actores de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y

Migrantes de Venezuela (R4V), constituye también un valor agregado para el éxito de la implementación de la Estrategia regional de integración socioeconómica.

**Tabla 1.** Mecanismos multilaterales de la región

#### **Mercado Común del Sur (MERCOSUR)**

- Convenio Multilateral de Seguridad Social (1997).
- Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile.
- Plan para Facilitar la Libre Circulación de Trabajadores del Mercosur (2013).

#### **Comunidad Andina de Naciones (CAN): Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú**

- Instrumento Andino de Migración Laboral (2003) – Participan: Colombia, Ecuador y Perú.
- Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545).
- Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Alianza del Pacífico**

Su creación, mediante la Declaración de Lima (2011), estableció como propósito avanzar progresivamente hacia “la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas”, para priorizar “el movimiento de personas de negocios y facilitar el tránsito migratorio incluyendo la cooperación migratoria y consular policial”.

#### **Comunidad del Caribe (CARICOM)**

- Miembros: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, Monserrat, Santa Lucía, San Cristóbal y Nieves, San Vicente y las Granadinas, Surinam, y Trinidad y Tobago.
- Acuerdo sobre Seguridad Social (2006).

#### **Sistema de Integración Centroamericana (SICA)**

Tratado de la Integración Social Centroamericana (Tratado de San Salvador, 1995). Aspira a alcanzar la integración social centroamericana mediante la coordinación, armonización y convergencia de las políticas sociales nacionales, para lo cual se creó el Subsistema de la Integración Social y se estableció la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA).

#### **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)**

- Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

## 2.3 ¿A quién se dirige la Estrategia regional y qué se espera tras su implementación?

La Estrategia regional se dirige a los gobiernos de los principales países de acogida de las poblaciones refugiada y migrante que provienen de Venezuela, especialmente a las instituciones gubernamentales que tienen algún grado de competencia en su integración socioeconómica. Se nutre de la experiencia colombiana, donde la Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de la República, con el apoyo del PNUD, diseñó una *Estrategia de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida* (PNUD/Presidencia de la República de Colombia, 2019).

Tras la implementación de la Estrategia, se espera que la población proveniente de Venezuela, así como los miembros de las comunidades de acogida, especialmente quienes se vieron afectados por la crisis sanitaria, socioeconómica y de cuidado inducida por COVID-19:

- Puedan beneficiarse de un estatus migratorio regular que les permita, entre otros, tener acceso a servicios de salud públicos o a un precio razonable, de educación, de cuidado y financieros, así como desarrollar nuevas capacidades y gestionar el reconocimiento de sus títulos y competencias, insertarse en los mercados laborales de los países de acogida y crear sus propios negocios.
- Tengan acceso a trabajos asalariados o bajo la modalidad de autoempleo en el sector formal de la economía, con pleno ejercicio de sus derechos laborales y en observancia de las normas de salud

y seguridad en el trabajo, así como las referidas a la edad mínima de admisión al empleo.

- Puedan beneficiarse de un piso de protección social frente a un estado de necesidad o vulnerabilidad social que requiera la intervención de los distintos programas no contributivos, para garantizar el acceso a un nivel básico de protección social. Este piso permitirá, como mínimo, que accedan durante todo el ciclo vital a una atención esencial de salud y a una seguridad básica del ingreso que, a su vez, les habilite un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios en el nivel nacional<sup>4</sup>.

## 2.4 Las normas y los principios que sostienen y orientan la Estrategia regional

Las recomendaciones incluidas en este documento se inscriben en el marco de la agenda global sobre la migración, en particular laboral, el desplazamiento forzado y el desarrollo sostenible. Se basan en los principios rectores definidos en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (UN, 2018a), el Pacto Mundial sobre los Refugiados (UN, 2018b) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (UN, 2015). La Estrategia regional sigue los principios rectores de derechos humanos y de perspectiva de género, y adopta un enfoque pangubernamental y pansocial.

Asimismo, existe un marco de gobernanza de las migraciones en el nivel internacional que está constituido por instrumentos normativos vinculantes y no vinculantes, instrumentos técnicos orientadores para la definición de políticas nacionales y otros que reúnen aspiraciones universales. Estos se incluyen en la base de esta Estrategia regional, pero, además,

<sup>4</sup> Esta garantía de acceso a un nivel mínimo de protección social deberá articularse en el marco de una estrategia más amplia de extensión de la cobertura, a través de un enfoque de políticas integradas y un acceso a mayores niveles de protección social en línea con el Convenio No. 102 de la OIT sobre norma mínima de seguridad social.

se aspira a que los países que no los hayan ratificado –cuando así proceda– se encaminen hacia ese proceso y que, en todos los casos, su contenido sea divulgado e implementado.

A continuación, se enuncian los que se vinculan más íntimamente con las dimensiones que aborda esta estrategia, reconociendo que la lista puede resultar mucho más extensa:

#### **a. Instrumentos técnicos y declarativos**

- Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2007).
- Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo (2013). Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015). Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Los “Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado del trabajo” (2016).
- Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2016 y 2018).
- Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2018).
- Pacto Mundial sobre los Refugiados (2018).
- Declaración de Panamá. 19.ª Reunión Regional Americana de la OIT (2018).
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). Conferencia Internacional del Trabajo, centésima octava reunión con motivo del centenario de la OIT.
- Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (adoptada el 21 de junio de 2019).

#### **b. Instrumentos normativos del Sistema de las Naciones Unidas**

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, adoptada el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y de los Apátridas, convocada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados, firmado el 31 de enero de 1967 en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

#### **c. Instrumentos normativos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

- Convención sobre asilo político (1933).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o “Convención Belem do Pará” (1994).
- Convención sobre asilo diplomático (1954).
- Convención sobre asilo territorial (1954).
- Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o “Protocolo de San Salvador” (1988).
- Convención Interamericana sobre toda forma de discriminación e intolerancia (2013).

#### **d. Instrumentos normativos de la OIT**

Se enlistan los convenios fundamentales de la OIT, denominados así porque son condición previa para el desarrollo de los subsiguientes convenios de gobernanza, considerados prioritarios por su

relevancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Se contemplan también otros convenios y recomendaciones que abordan los componentes de esta estrategia (empleo, protección social, derechos de los trabajadores migrantes y desarrollo de recursos humanos, entre otros).

#### **d.1. Convenios fundamentales**

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29) y su Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (número 98).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182).

#### **d.2. Convenios de gobernanza (prioritarios) de la OIT**

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (número 81); Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número 122).
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número 129).
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (número 144).

#### **d.3. Otros convenios y recomendaciones aplicables de la OIT**

##### **Convenios**

- Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (número 48).
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (número 88).
- Convenio sobre los trabajadores migrantes, (revisado), 1949 (número 97).
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número 102).
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (número 110) y su Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958.
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (número 118).
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1944 (número 121).
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (número 128).
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad, 1969 (número 130).
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número 142).
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número 143).
- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156).
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (número 157).
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (número 168).
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181).

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

#### **Recomendaciones**

- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67).
- Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69).
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86).
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151).
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

La Estrategia regional se enmarca en este marco normativo y se sostiene en los siguientes principios:

- Todas las acciones que se implementen incorporan por igual a la población refugiada y migrante, incluidas las personas retornadas, así como a las comunidades de acogida, salvo que por alguna razón se especifique su aplicación solo para unas u otras.
- Se reconoce que las personas refugiadas gozan de un estatuto diferenciado de protección, en virtud del derecho internacional.
- Para toda persona trabajadora en situación de movilidad, se garantiza el respeto de los derechos humanos en general y laborales en particular.

- En el debate y la definición de los marcos de gobernanza de la migración laboral, se promueve el diálogo social tripartito.
- Las acciones para implementar la Estrategia contemplan la promoción del trabajo decente, tanto en el sector urbano como en el rural.
- Se reconoce y garantiza el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Se sustenta en y promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, así como el respeto a la diversidad.
- El derecho de las personas menores de edad a vivir libres de trabajo infantil y del trabajo peligroso.
- El derecho de las personas a vivir libres del trabajo forzoso.
- La promoción de un piso nacional de protección social, que garantice la seguridad del ingreso a lo largo de todo el ciclo vital y el acceso efectivo a los servicios esenciales salud, acompaña las medidas de promoción de la integración socioeconómica porque constituye uno de los elementos que configura el trabajo decente.
- Se formula desde una perspectiva de género e interseccional que considera la pertinencia de la oferta de servicios según el ciclo de vida y el ciclo del negocio, que orienta las acciones y estrategias, y que reconoce las experiencias diferenciadas en materia de barreras a la inclusión socioeconómica que enfrentan las mujeres y, en particular, las que se relacionan con las necesidades y responsabilidades de cuidados para las familias, que suele recaer en las mujeres migrantes.



# 3

## **Caracterización sociolaboral de la población proveniente de Venezuela**

La integración socioeconómica es indispensable para la población proveniente de Venezuela, que necesita fuentes de ingreso estables para sostenerse en el nuevo destino y enviar remesas a sus familiares. Sin embargo, a pesar de que la mayoría de las personas venezolanas y retornadas están en edad productiva y cuentan con un perfil educativo alto, enfrentan muchos desafíos al momento de insertarse en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

### 3.1 Perfil etario y educativo

Según diversos estudios, la mayoría de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela son jóvenes, de entre 18 y 35 años, siendo mayor el grupo de 26 a 35 años, seguido por el grupo de personas de entre 18 y 25 años. Salgado et al. (2017) señalan que, en Chile, la población de personas venezolanas es joven y se encuentra en plena capacidad productiva por pertenecer al rango etario de entre los 20 y 35 años y, en menor medida, en el rango de 36 y 50 años, con una media de 29,2 años. De manera similar, Simoes, Cavalcanti, Moreira y Camargo (2018) señalan que, en Brasil, la inmigración venezolana es sobre todo joven (el 72% entre los 20 y 39 años). Ramírez et al. (2019), por su parte, establecen que, en Ecuador, un 55% de la población venezolana está en el rango de edad entre los 18 y 35 años.

Un análisis de los reportes más recientes de la Matriz de Seguimiento al Desplazamiento<sup>5</sup> de la OIM (DTM, por sus siglas en inglés) para los países de Latinoamérica y el Caribe permite corroborar estos resultados. En Panamá, el 83% de las personas venezolanas encuestadas está en el rango de edad de 18 a 45 años, con una concentración mayor en las edades de 26 a 35 años (DTM septiembre, 2019); en Trinidad y Tobago, la mayoría tiene entre 25 y 29 años, seguido por el grupo de personas de entre 30 a 34 años (DTM septiembre, 2018).

El análisis de estos mismos reportes permite constatar que las personas venezolanas con niveles educativos más altos migran hacia el Cono Sur de América, Panamá, México, Costa Rica y la República Dominicana, mientras que aquellas con perfiles educativos técnicos y secundarios (completos en

su mayoría) tienden a migrar a los países andinos, Brasil y los países caribeños de Aruba, Curazao, Trinidad y Tobago, y Guyana. Se presume que esto sucede porque quienes tienen una mayor calificación ocupacional migran a países que se perciben con mejores y mayores oportunidades laborales (Bravo y Úzua, 2018; Koechlin, Solórzano, Larco y Fernández-Maldonado, 2019). También se deduce que, debido a su perfil socioeconómico, el primer grupo corresponde a personas con la capacidad de desplazarse a destinos más alejados ya que, según las DTM analizadas, quienes migran al Cono Sur, Panamá, México, Costa Rica y la República Dominicana hacen todo el viaje o parte de este en avión mientras que quienes viajan a países vecinos o más cercanos realizan parte de su viaje en autobús, lanchas<sup>6</sup> y/o caminando.

Se identifican, sin embargo, algunas diferencias entre las primeras y las segundas oleadas migratorias. Las primeras migraciones correspondían sobre todo a personas con estudios de posgrado, universitarios y técnicos superiores, incluidos profesionales en carreras como Ingeniería, Ciencias Sociales, Ciencias de la Administración, Educación, Medicina y Derecho, entre otros (Mercer, 2019; Tincopa et al., 2019; Salgado et al., 2017). Las más recientes, incluyen personas más jóvenes, con menos estudios y poca experiencia laboral; es decir que las migraciones recientes son de personas que salen del país en condiciones de mayor vulnerabilidad y con una experiencia laboral más reducida (Blouin, 2019).

---

5 La Matriz de Seguimiento al Desplazamiento (DTM) es una herramienta global de la OIM para captar, procesar y generar información sobre los desplazamientos de personas en los distintos países. En concreto, son encuestas a personas mayores de 18 años realizadas en los puntos fronterizos y ciudades de destino. Brindan información sobre el perfil de las personas en movilidad humana, las rutas de tránsito, las condiciones de vida y trabajo, así como las vulnerabilidades particulares y necesidades específicas que enfrentan.

6 Según informe de la Plataforma RV4, hubo tres naufragios que ocasionaron más de 80 muertes de personas venezolanas que se encontraban en ruta marítima para llegar a los países del Caribe (RV4 abril-mayo 2019).

## 3.2 Distribución y diferencias por género

Las mujeres representan cerca de la mitad de las personas que provienen de Venezuela y, en promedio, tienen niveles educativos superiores a los de sus homólogos hombres; también cuentan con experiencia laboral. Se estima que más del 70% trabajaba antes de migrar y, de ellas, aproximadamente un 57% tenía trabajo formal, en proporción similar a sus homólogos hombres, mientras que el 16% estaba desempleada (el 9% de los hombres lo estaba) (OIM, 2018).

A pesar de ello, enfrentan condiciones de inserción laboral significativamente peores a las de los hombres. Por lo general, el desempleo duplica al que tenían antes de migrar y al menos duplica al que afecta a sus homólogos hombres. Inciden en estos resultados la combinación de la división sexual del trabajo al interior de los hogares y en los mercados laborales, así como la violencia que viven en tránsito y destino (Carcedo, Chaves Groh y Larraitz Lexartza, 2020).

Al interior de los hogares, la experiencia migratoria tiende a reforzar, reproducir e incrementar las diferencias en la distribución de trabajos de cuidado y otras tareas no remuneradas. Las mujeres que provienen de Venezuela asumen el cuidado de la familia en forma más intensa que antes de migrar y lo hacen más que los hombres. Esta diferencia tiende a crecer en los lugares de destino, donde las dificultades para escolarizar a las y los más pequeños, la falta de servicios de cuidados, de redes de apoyo y la escasez de recursos que impide contratar a terceras personas para las tareas del hogar lleva a que las mujeres asuman desproporcionadamente las responsabilidades reproductivas al interior de las familias. Para cubrir esta demanda, tampoco cuentan con la ayuda de la familia ampliada y, en particular, de las mujeres mayores; menos del 10% de las mujeres tienen más de 50 años. Para las mujeres jefas de hogar, la presión es mayor (Carcedo et al., 2020).

En los países de ALC, la división sexual del trabajo fuera del hogar produce mercados laborales con una fuerte segmentación y segregación horizontal por sexo, que implica una *alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación* (CEPAL, 2019). Estos mercados favorecen la descualificación de las mujeres que provienen de Venezuela y refuerzan el trabajo precario en empleos que suelen ubicarse dentro de la economía informal y, por tanto, en condiciones laborales con déficit de trabajo decente. Entre estos, se encuentran las ocupaciones ligadas con la limpieza, los cuidados de otras personas y las ventas ambulantes. De hecho, las mujeres llegan a un mercado laboral ya segregado por sexo, pero solo logran insertarse en ocupaciones feminizadas y de baja productividad. No son exitosas en insertarse en ocupaciones donde las mujeres son mayoría, pero requieren calificaciones altas o media-altas, como salud y educación. Para muchas, esta segmentación del mercado laboral implica renunciar a sus profesiones y experiencias laborales, y refuerza su participación desproporcionada en la economía de los cuidados por doble vía: dentro y fuera de sus hogares, remunerada y no remunerada.

La violencia y acoso que viven las mujeres y niñas de todas las edades que provienen de Venezuela impactan también en su acceso a medios de vida y contribuyen a su exclusión de los mercados laborales, lo que implica pérdida de empleo, falta de incentivo para la búsqueda y un consecuente acceso real solo a empleos con altos niveles de riesgo. Las ventas callejeras, el trabajo doméstico y el trabajo sexual son algunos de los sectores en los que las mujeres migrantes encuentran oportunidades de empleo y, al mismo tiempo, situaciones de riesgo, así como exposición a violencias y explotación.

El refuerzo del mandato de domesticidad alcanza no solo la pérdida de sus profesionales, negocios o desconexión de los espacios colectivos en los que se reafirmaban, también pierden la posibilidad de actuar e interactuar con nombre propio en diferentes

escenarios y con diferentes personas. Este cambio drástico, la falta de oportunidades laborales y las condiciones de vida precarizadas, así como un incremento en las cargas de trabajo reproductivo y de los riesgos de violencia sexual, sexista y xenófoba refuerzan este enorme retroceso en su calidad de vida.

### 3.3 Principales obstáculos a la inserción laboral

En general, las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela, sobre todo las mujeres, encuentran más posibilidades de emplearse en la economía informal, con las limitaciones que implica en cuanto al acceso a los derechos laborales. La razón es estructural: entre la mitad y tres cuartos de los empleos de América Latina y el Caribe están dentro de la economía informal, sea porque se trata de empleos sin contrato laboral y en condiciones precarias o porque abarcan emprendimientos de baja productividad y, por ende, sin posibilidad de costear coberturas frente a diversos riesgos del presente y del futuro (OIT, 2019).

En Perú, el estudio de Koechlin *et al.* (2019) señala que la inserción de las personas venezolanas al empleo “ha sido a costa de reforzar las tendencias predominantes de la estructura ocupacional peruana, esto es, la generación de empleo en el sector informal de la economía” (2019, pp. 50-51). En su estudio sobre la inmigración de sudamericanos en Argentina, la OIT (2011, p. 123) señala que estas personas se

insertan en “(...) un mercado de trabajo caracterizado por la elevada presencia de empleos precarios para el conjunto de la población, donde la población migrante lleva la peor parte (...)”. La inserción de la población migrante al mercado laboral está determinada, por tanto, por su estructura y, en este caso, por la informalidad, en claro detrimento del cumplimiento de los derechos laborales. En Trinidad y Tobago, más del 90% de las personas venezolanas encuestadas para el reporte DTM indicaron estar trabajando en el sector informal (DTM septiembre, 2018).

En relación con la regulación migratoria, los procesos que esta conlleva son largos y costosos, y en algunos casos su acceso es imposible. El no tener un estatus migratorio regular constituye una limitante para el acceso al trabajo decente, como ya lo reseñaron diversos estudios (Tincopa, 2019; Acosta *et al.*, 2019<sup>7</sup>; DTM Panamá 2019<sup>8</sup>; Célieri, 2019)<sup>9</sup>. En la República Dominicana, el reporte de DTM indica que, “si bien la población venezolana encuentra actividades que le generan ingresos, éstos son bajos. Se presenta limitado acceso a derechos laborales por su condición migratoria irregular” (DTM octubre-noviembre, 2018). En un estudio efectuado con mujeres en Perú, cuyos resultados pueden extrapolarse a los hombres, se identificaron como obstáculos para la inserción laboral: (1) la dificultad de solicitar citas en la Dirección Nacional de Migraciones, que lleva a las mujeres a recurrir a “tramitadores” (personas que pueden acceder a horas de la madrugada a la página web para tramitar una cita); (2) la existencia de pocas oficinas del Estado donde gestionar los documentos migratorios, con lo

7 Los retrasos para obtener una cita para iniciar la solicitud de procedimiento de residencia en Argentina son de hasta 12 meses. Por otra parte, en mayo de 2018, el Ejecutivo argentino incrementó los precios de todas las tasas migratorias administrativas, incluida la tasa para solicitar una cita urgente que aumentó cinco veces de 2,000 a 10,000 pesos argentinos (de 47 a 234 euros) (Pacecca, 2018, en Acosta *et al.*, 2019).

8 En Panamá, entre los diferentes retos para regularizarse o solicitar la condición de refugiada/o, el reporte DTM señala: (1) el vencimiento/robo/pérdida de pasaporte (las personas venezolanas no están accediendo a nuevos documentos ni en el consulado ni en Venezuela) aunque, en ocasiones, reciben certificados consulares de prórroga de pasaporte para los trámites de regularización migratoria y laboral; (2) el costo de regularización migratoria y la representación jurídica. Los costes adicionales incluyen la tramitación y envío de documentos a Venezuela, el pago a la persona responsable en Panamá y viajes/estadia en la capital para quienes viven en el interior del país (DTM septiembre 2019, p. 15).

9 En Ecuador, donde no se requieren documentos o requisitos extenuantes, la mayor limitante para obtener la documentación es el costo. La solicitud de visa tiene un costo de 50 USD; la Visa UNASUR, un costo de 250 USD y la visa temporal, 400 USD (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2019, en Célieri, 2010, p. 13).

cual las mujeres tienen que hacer largas filas para obtenerlos; y (3) los altos costos, como el de la Ficha de Interpol y el carné de extranjería (Tincopa, 2019).

Contar con un documento que acredite su condición de refugiadas/os o con un permiso de trabajo no es garantía de acceso al mercado de trabajo. Existen algunas barreras que se relacionan con la falta de información por parte del sector privado acerca de esta categoría migratoria, ya que desconocen la validez de dichos documentos y no tienen certeza de la existencia de restricciones para contratarlos como, por ejemplo, los permisos de trabajo para ciertas ocupaciones.

El acceso a la formación profesional en la región de ALC suele estar condicionado a la portación de documentación migratoria y, en general, se requiere cédula de residencia y un nivel básico de enseñanza según lo que cada instituto de formación profesional establezca. En ocasiones, como ya fue mencionado, las personas migrantes y refugiadas no portan sus títulos y, por lo tanto, resulta imposible demostrar el grado mínimo requerido, lo que imposibilita el acceso a estas alternativas de fortalecimiento de la empleabilidad. En países como Costa Rica, las personas de entre 15 y 17 años pueden acceder a los cursos disponibles en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), sin importar su condición migratoria. Las facilidades de acceso a este tipo de formación promueven la inserción laboral en condiciones más favorables, porque permiten acceder a títulos que acreditan el dominio de determinadas competencias.

La convalidación de títulos universitarios exige pasar por procesos tediosos (apostillar o encontrar documentos que no se consiguen en Venezuela), largos y costosos. En muchos casos, el documento que no portan o que no logran conseguir es el propio título: "a pesar de que el 40% de personas venezolanas encuestadas cuenta con educación superior, solo la mitad ha podido traer su título de estudios al Perú (50%). De este grupo, solo la mitad ha convalidado

su título (50%)" (Blouin, 2019, p. 58). Un problema relacionado con el anterior es la incapacidad de obtener documentos en Venezuela cuando se los solicita.

Los costos también representan un obstáculo porque "la persona migrante venezolana se debe debatir entre si asumir los costos de la convalidación de los títulos profesionales o si ahorrar ese dinero para fines de sobrevivencia, o para el envío de remesas" (Blouin, 2019, p.59). Esta situación genera una baja correspondencia entre los estudios (universitarios o técnico-superiores) y el tipo de trabajo que desempeñan.

Koechlin et al. (2019), en su estudio sobre inserción laboral en Perú, preguntaron cuál es la adecuación entre la formación que trae la persona migrante venezolana y la ocupación que desempeña: de 575 personas que culminaron sus estudios de grado universitario o técnico, solo el 7,65% está trabajando en aquello que estudió (universitarios y técnicos en su profesión), mientras que el 92,35% está trabajando en alguna actividad diferente. Entre las personas encuestadas, la inadecuación afecta en proporción similar tanto a hombres como a mujeres. Debe tomarse en cuenta que, en ocasiones, los países limitan la incorporación a determinadas ocupaciones o profesiones, por lo que la inadecuación no siempre se debe a barreras relacionadas con el reconocimiento de títulos.

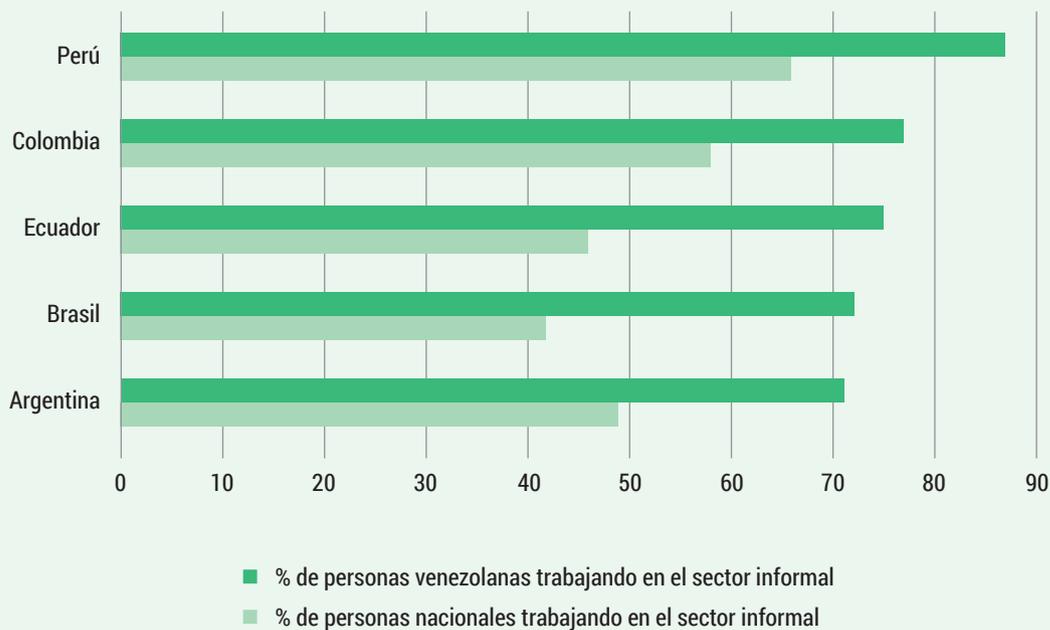
### 3.4 El déficit de trabajo decente y la precariedad del empleo

La mayoría de las personas migrantes y refugiadas venezolanas, sin importar su nivel educativo y experiencia laboral, está trabajando dentro de la informalidad. Las ocupaciones más frecuentes son: en comercios, ventas ambulantes, servicio al cliente, restaurantes y en la construcción; un número mayoritario de mujeres queda relegado al trabajo doméstico y de cuidados remunerados. Las condiciones informales de trabajo no responden a las

exigencias de la legislación laboral. Se caracterizan, por el contrario, por la falta de un contrato de trabajo escrito, la existencia de jornadas laborales extensas o menores a las deseadas, el pago de salario mínimo o por debajo de este, el no pago del salario, la falta de protección social (no tienen acceso a la salud ni a sistemas de pensiones), irrespeto a derechos laborales (aguinaldo, pago de vacaciones y horas extras, entre otros) y despidos tempranos al pasar el período de prueba.

El **gráfico 1** compara los porcentajes de trabajo informal entre las personas nacionales y de origen venezolano en cinco países suramericanos: Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y Perú. El porcentaje de personas venezolanas que trabajan en el sector informal es sistemáticamente superior al de las personas nacionales y supera el 70% en los cinco países. En promedio, la brecha entre las dos poblaciones es de alrededor del 24%.

**Gráfico 1.** Porcentaje de personas venezolanas y nacionales en la economía informal, 2018-19



**Fuente:** World Bank (2020).

En Chile, Salgado et al. (2017) informan que un 45% de las personas venezolanas encuestadas en su estudio se insertó en el mercado laboral como vendedores y que otro 20% está trabajando como garzones, lo que equivale a decir que un 65% trabaja en el sector servicios, bajo la modalidad de atención al público. En Perú, Tincopa et al. (2019) señalan que

el 29% de mujeres que laboran lo hacen en trabajos de carácter ambulatorio o informal y el 43%, en trabajos relacionados con venta directa o atención al público. Así, "una característica muy notable de la población migrante venezolana en todos los países de Sudamérica, incluyendo a Ecuador, es su presencia en las calles, plazas, parques y mercados,

vendiendo productos como golosinas, comida rápida, dulces hechos en casa, jugos o la tradicional arepa venezolana" (Ramírez *et al.*, 2019, p. 20).

Koechlin *et al.* (2019) señalan que una característica visible del proceso de inserción laboral consiste en "las condiciones de trabajo precario en que se encuentran un porcentaje importante de los inmigrantes. (...) se muestran los factores de precariedad: jornada laboral, remuneraciones, formalidad e informalidad en el empleo, rotación laboral" (p. 36). El estudio muestra que, para Lima, Arequipa y Piura, un 82% de las personas venezolanas encuestadas reportó trabajar más tiempo que lo establecido en la jornada laboral legal, que equivale a 48 horas semanales<sup>10</sup> y un 46% reportó tener ingresos por debajo del salario mínimo. Al introducir la variable de género, el estudio constata que son más las mujeres venezolanas que reciben ingresos por debajo del mínimo, en comparación con sus pares masculinos (58% reportado por mujeres contra 37% reportado por hombres).

Para Chile, Salgado *et al.* (2017) señalan que, si bien el 49% de las personas encuestadas contaba con contrato escrito, "existe un 43,1% de los que tienen contrato, que no cotizan en fondo de pensiones. Esta situación guarda cierta correlación, cuando se les preguntó si estaban cotizando en el sistema de salud (...), un 17,4% de los que tienen algún tipo de contrato laboral, no cotizan en el sistema de salud" (p.108). Céleri (2019), en el estudio sobre Ecuador, encontró que el 51% de las personas encuestadas con empleo tiene relación de dependencia, pero que un 70% indica no haber firmado contrato. Según la autora, una posible explicación de esta situación es que ingresan a trabajos bajo la condición de "período de prueba", que según la legislación vigente en Ecuador es de tres meses, período en el cual los empleadores pueden efectuar despidos sin las obligaciones que tendrían en un contrato fijo y con el pago de seguro social.

Esta situación se evidencia también en los reportes DTM. En Brasil, el 80% de las personas que reportaron estar trabajando reciben menos del salario mínimo y el 72% no firmó ningún contrato laboral (DTM abril 2019). En Paraguay, el 20% de las personas que reportaron trabajar ganan menos del salario mínimo (DTM octubre 2018). En Trinidad y Tobago, el 47% de las personas venezolanas que trabajan reportó ganar menos del salario mínimo y un 23% reportó estar en condición violatoria a sus derechos laborales por no ser pagado o ser pagado menos del salario acordado (DTM septiembre 2018).

Las mujeres enfrentan las peores condiciones laborales también en la informalidad; en mayor número: carecen de contrato, ganan menos del mínimo y menos que sus pares masculinos (brecha salarial), y trabajan menos horas de las deseadas. También enfrentan situaciones de riesgo particulares en el trabajo o en la búsqueda de trabajo: acoso sexual, abuso y violación. Son, por ende, sujetas a una doble discriminación laboral por su condición de mujeres y refugiadas o migrantes.

Se evidencia una presión en el mercado laboral por los empleos informales, de baja productividad y precarios. Existe una sobreoferta de mano de obra para este tipo de trabajo, que da como resultado, por un lado, un aumento de la precariedad laboral, que afecta tanto a nacionales como a personas refugiadas y migrantes y, por el otro, un aumento de la xenofobia y la discriminación.

---

10 Al cruzar las variables de jornada laboral y remuneración, el estudio no encontró relación entre mayor número de horas trabajadas y mayor remuneración.

### 3.5 La afectación en el empleo y el trabajo por las medidas adoptadas para detener la propagación de COVID-19

La pandemia de COVID-19 desencadenó una verdadera crisis sanitaria, socioeconómica y de cuidados. Las cuarentenas y otras medidas de distanciamiento físico adoptadas para evitar la propagación del virus, aunque necesarias, generaron una recesión económica en el nivel mundial que se tradujo en disminución o paralización de actividades productivas, sobre todo en sectores como la hotelería, construcción, restaurantes, viajes y turismo; un fuerte incremento del desempleo y reducción de horas de trabajo e ingresos (UN, 2020). El Fondo Monetario Internacional (FMI) proyecta que el PIB real sufrirá en 2020 una caída del 3% a nivel mundial y del 5.2% en ALC (IMF, 2020). El PNUD (2020a) avizora que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) podría revertirse por primera vez en tres décadas.

Estimaciones recientes de la OIT revelan una disminución de la cantidad de horas de trabajo de alrededor del 10,7% respecto del último trimestre de 2019, que equivale a unos 305 millones de puestos de trabajo a tiempo completo en el mundo (sobre la base de una semana laboral de 48 horas) y una reducción del 13% en las Américas (OIT, 2020a). Estas mismas estimaciones evidencian que muchas personas jóvenes menores de 30 años, quienes integran alrededor del 70% de los flujos migratorios internacionales a escala internacional (OIT, 2017b), se vieron afectadas por el cierre de los centros de trabajo y de las fronteras. Los sectores productivos más afectados son, precisamente, los que cuentan con mayor presencia de personas trabajadoras jóvenes (OIT, 2020a).

En el mundo, casi 1600 millones de personas trabajadoras de la economía informal se vieron afectadas por las medidas de aislamiento o por trabajar en los sectores más afectados, y vieron

reducidos sus ingresos en un 60% durante el primer mes de la crisis (OIT, 2020). Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), el nivel de informalidad podría alcanzar un 62% en América Latina y el Caribe, porcentaje que en la actualidad se ubica en el 54%, según la OIT.

En 2020, la tasa de pobreza podría aumentar hasta un 4,4% y la de pobreza extrema, un 2,6% respecto de 2019, alcanzando al 34,7% de la población latinoamericana –que equivale a 214,7 millones de personas–; por su parte, la pobreza extrema alcanzaría un 13% –que equivale a 83,4 millones de personas (CEPAL, 2020d, citado por CEPAL y OIT, 2020).

Las personas que trabajan en la economía informal y que, por lo tanto, no están cubiertas por los sistemas de protección social de los países son quienes se ven más afectadas por la crisis económica y laboral. Por su parte, las personas refugiadas y migrantes, que además sufren las consecuencias de la xenofobia y la discriminación, constituyen una población particularmente vulnerable porque trabajan, en su mayoría, en actividades relacionadas con el comercio y los servicios, entre estos, las ventas ambulatorias, el trabajo doméstico, el cuidado de niños y niñas y de personas adultas mayores, la construcción y el reciclaje, todo ello dentro de la informalidad (PNUD, 2020b). Según se espera, estas actividades estarán entre las más afectadas cuando las medidas de restricción adoptadas por la crisis sanitaria se levanten de manera total o parcial. El proceso de reactivación económica dependerá también de las condiciones en las cuales se encuentren las empresas para volver a operar. Muchas tuvieron que cerrar, despedir al personal o desacelerar su producción, por lo que no recibieron o, tal vez no reciban, apoyo de los gobiernos (beneficios fiscales, prórrogas para pagar créditos, subsidios para mantener los empleos, reducción de cargas sociales, etc.) y tendrán serias dificultades para retomar sus actividades.

Ya que no existe aún una vacuna, la población tendrá que convivir con el virus SARS-COV-2 y eso implicará una adaptación de las reglas de funcionamiento de muchos de los servicios en los que se emplea o empleaba a la población migrante, que se verán reflejados en cantidad y calidad de los empleos. Las normas de salud y seguridad en el empleo cobran especial relevancia en este caso, y requieren también una adaptación para prevenir el contagio del virus.

Una evaluación rápida de necesidades en el contexto de COVID-19, realizada en Colombia (mayo 2020) por el GIFMM<sup>11</sup>, señala que, desde que se implementaron las medidas preventivas, el 20% de los hogares reporta estar recibiendo ingresos por un trabajo remunerado cuando antes, este número ascendía al 98%, lo que evidencia una disminución del 78%. Además, el 48% de las personas encuestadas manifestó no tener ninguna fuente de ingresos, lo que implica un aumento importante comparado con el 4% que reportaba no tener ingresos antes de las medidas de aislamiento. Se destaca también el aumento del porcentaje de hogares que están usando sus ahorros (antes los usaba un 2% y ahora, un 13%).

Quienes trabajan en actividades como, por ejemplo, la repartición de alimentos –con fuerte presencia de personas trabajadoras venezolanas– no sufrieron restricciones a la movilidad por tratarse de “servicios esenciales”, por lo que, pese a las medidas de distanciamiento social, pueden seguir funcionando. Sin embargo, se vieron expuestos al riesgo de contagio por carecer, en todos los casos, de los elementos de protección necesarios y por no estar cubiertos por la protección social, además de encontrar dificultades para integrarse a organizaciones de trabajadores y establecer diálogos con el sector empleador.

El cierre de las escuelas y, en muchos casos, la enseñanza a distancia pueden suponer una sobrecarga para las familias; en particular, para las

mujeres, quienes dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el triple de tiempo que los hombres. Además, las desigualdades de género se acentúan en los hogares con menores ingresos, en los que la demanda de cuidados es mayor, dado que cuentan con un número más elevado de personas dependientes por hogar (CEPAL, 2020a).

Por último, la llegada masiva de población proveniente de Venezuela dificultó el diseño de una respuesta a la demanda en materia de vivienda. Este factor de vulnerabilidad adicional se incrementó por el contexto de la epidemia de COVID-19. De hecho, los barrios excluidos, que tienen una sobrerrepresentación de población refugiada y migrante, se ven particularmente afectados, dado que los albergues, hoteles de paso o apartamentos compartidos son espacios de alto hacinamiento y con infraestructuras deficientes, lo que representa un vehículo para la difusión del virus y un mayor riesgo de exclusión.

### 3.6 La protección social en el contexto regional

La protección social, que incluye a la seguridad social, es un derecho humano que se define como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social en todo el ciclo de vida. Las disposiciones del Convenio núm. 102 de la OIT sobre norma mínima de seguridad social (1961) establecen nueve áreas principales de protección: las prestaciones familiares y por hijo, por maternidad y de desempleo; las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; las prestaciones por enfermedad, vejez, discapacidad y sobrevivientes, y la protección de la salud. La provisión de todas estas prestaciones se realiza mediante una combinación de regímenes contributivos, basados en el seguro

---

11 “Grupo Interagencial sobre Flujos Mixtos Migratorios”, Colombia, el cual forma parte de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, R4V.

social tradicional, y de prestaciones no contributivas financiadas por impuestos (OIT, 2017a).

Más allá de los avances recientes para la consolidación de sistemas integrales de protección social en América Latina y el Caribe, persisten brechas importantes de cobertura en términos geográficos (con marcadas diferencias entre zonas urbanas y rurales) y, en especial, respecto de algunos grupos considerados de difícil cobertura, como es el caso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias. Los países desarrollaron sus sistemas de protección social sobre la base de distintas líneas de partida y diversos esquemas institucionales y, por tanto, los resultados alcanzados son bien heterogéneos en términos de cobertura y calidad de las prestaciones. En la actualidad, más de cinco de cada diez trabajadores no aporta regularmente a la seguridad social y, por lo tanto, carece de cualquier tipo de cobertura.

Colombia promovió, a través del Permiso Especial de Permanencia (PEP), la regularización de la población venezolana, para facilitar su acceso al empleo formal. Así, las autoridades migratorias regularizaron a más de 660.000 personas venezolanas en menos de tres años. Sin embargo, las tasas de cobertura de personas venezolanas en situación regular dentro del sistema de protección social siguen relativamente bajas. Al 30 de abril de 2020, el número de portadores del PEP registrados en la *Base de Datos Única de Afiliados* (BDUA) del Sistema General de Seguridad Social en Salud era de 216.285, es decir que solo el 32,7% de los venezolanos son portadores de PEP (PNUD/Presidencia de la República de Colombia, 2019).

Además de los problemas tradicionales como la alta informalidad, existen otros elementos que ejercen

presión sobre el desempeño de los sistemas de seguridad social, tales como el cambio tecnológico acelerado y las interrupciones en la organización de la producción y el trabajo; el envejecimiento de la población y el incremento en las tasas de dependencia; la incidencia de los desastres naturales y, también, el fenómeno de las migraciones laborales (OIT, 2018).

Un mapeo global realizado por ACNUR en 2018 encontró que la mayoría de los sistemas nacionales de seguridad social no son accesible para los no nacionales. En los pocos países donde se da acceso a las personas refugiadas, este resulta parcial o limitado debido a marcos legales restrictivos o barreras en la implementación<sup>12</sup>. A través de los años, se logró que tanto las autoridades como la población en general entiendan que estos programas no dependen de la discrecionalidad del gobierno de turno, sino que se trata de derechos que deben ser garantizados por los Estados (CEPAL, 2017). Las políticas de protección social no contributivas se implementaron a través de instituciones adecuadas, con fondos públicos disponibles y con un compromiso de ejecución desde un enfoque de derechos humanos. Además, cuentan con un marco normativo internacional, constitucional y legal, que reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas sin distinción.

Todos estos factores hacen que en la región se cuente con un marco propicio para promover la inclusión de las personas refugiadas y migrantes en los sistemas de protección social nacional<sup>13</sup>.

Por la grave situación que vive la región de ALC debido a los efectos de la pandemia, los gobiernos aplicaron diferentes medidas de ampliación de la protección social a las poblaciones en las que la COVID-19 causó los mayores estragos. Al inicio de la pandemia,

12 Phelps, Laura: Mapping opportunities for linking humanitarian cash-based interventions with national social safety nets for displaced populations, UNHCR, March 2018.

13 "La incorporación de las personas refugiadas en los programas nacionales de protección social no contributivos (asistencia social) en las Américas ¿Cómo avanzar?". ACNUR Julio 2018.

el uso y la adaptación de los programas existentes de transferencias monetarias constituyeron la respuesta más frecuente. Debido a la prolongación de la crisis sanitaria y a las limitaciones de cobertura de los instrumentos de protección social, que no alcanzaron para cubrir a poblaciones vulnerables como las personas trabajadoras informales y los hogares vulnerables, se originaron nuevos instrumentos como los bonos y programas de transferencias. Sin embargo, la población migrante no siempre fue incluida en estas respuestas (Rubio, Escaroz, Machado, Palomo y Sato, 2020).

Las medidas de respuesta de COVID-19 como el asilamiento pusieron en relieve la crisis mundial de cuidados<sup>14</sup> y, en particular, las cadenas globales de cuidados. En el marco de la protección social, el cuidado debe ser entendido como un derecho básico de ciudadanía que la colectividad asume y garantiza para maximizar el bienestar individual y social, con directa competencia del Estado en la provisión de servicios de cuidados y en la regulación de las responsabilidades que asumen otras instituciones.

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado aumentó como resultado del brote de COVID-19, por el cuidado de pacientes en casa y de personas adultas mayores, los cierres de escuelas y las cuarentenas obligatorias. Las mujeres y las niñas son las cuidadoras principales en el hogar y tienen mayores responsabilidades domésticas y de cuidado familiar. En el mundo, hacen dos veces y media más de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres.

Las mujeres migrantes, especialmente las que se involucran en el cuidado doméstico, enfrentan mayor posibilidad de exposición cuando mantienen su actividad económica y cuando no pueden hacerlo,

como consecuencia de restricciones de viaje y de movilidad, experimentan duras consecuencias socioeconómicas derivadas de las pérdidas de ingreso. Relaciones de poder desiguales y normas sociales discriminatorias pueden suponer riesgos adicionales para las personas migrantes en contextos donde la discriminación y la xenofobia limitan las posibilidades de acceso a una fuente de empleo, medios de sustento o servicios<sup>15</sup>.

---

14 [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_633165/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633165/lang--es/index.htm)

15 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Nota Técnica: los impactos económicos del covid-19 y las desigualdades de género recomendaciones y lineamientos de políticas públicas. Recuperado de: [http://americalatinagenera.org/newsite//images/cdr-documents/2020/04/PNUD\\_GENERO\\_COVID19\\_ESP\\_FINAL\\_ok\\_5.pdf](http://americalatinagenera.org/newsite//images/cdr-documents/2020/04/PNUD_GENERO_COVID19_ESP_FINAL_ok_5.pdf)



# 4

## Ejes prioritarios de la Estrategia regional de integración socioeconómica

La *Estrategia regional de integración socioeconómica* se propone responder a las necesidades de esta población no solo con acciones humanitarias, sino también con medidas orientadas hacia su integración socioeconómica. En este sentido, la Estrategia se inscribe en un marco de mediano y largo plazo, y reconoce que la mayoría de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela van a establecerse por muchos años, razón por la que la única opción viable para que contribuyan al desarrollo sostenible de sus países de acogida es promover la integración socioeconómica y la convivencia ciudadana. Con este objetivo, la Estrategia regional se focaliza en siete ejes: (i) Regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela; (ii) Formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias; (iii) Promoción del empleo; (iv) Emprendimiento y desarrollo empresarial; (v) Inclusión financiera; (vi) Acceso a la protección social, (vii) Cohesión social.

## 4.1 Regularización y caracterización de la población proveniente de Venezuela

La regularización migratoria y el reconocimiento de la condición de refugiado constituyen elementos centrales de la integración de las personas refugiadas y migrantes en sus países de acogida. Contar con la documentación necesaria es esencial para que puedan tener acceso a servicios y al mercado de trabajo formal. Sin embargo, en muchos países de América Latina y el Caribe, una gran proporción de la población venezolana se encuentra en situación de estadia irregular. Algunas personas, porque utilizaron canales irregulares para cruzar las fronteras o porque no cuentan con la documentación oficial, la cual es difícil adquirir en Venezuela; otras, porque encontraron barreras legales o prácticas para acceder a los procedimientos de determinación de la condición de refugiado y el resto, porque los países de acogida incrementaron las restricciones para la regularización. Frente a ello, las autoridades públicas de la región deberían adoptar mecanismos de regularización más flexibles y expeditos, así como mejorar sus sistemas de asilo para favorecer la integración de las personas migrantes y refugiadas e incrementar su contribución a las economías y sociedades de los países de acogida.

Por otro lado, como complemento de los procesos de regularización, es importante disponer de datos detallados sobre los perfiles socio laborales de la población venezolana, así como de las personas retornadas, para entender mejor quiénes son y cuáles son sus áreas de formación y experiencia, y procurar así una mejor inserción en los mercados laborales de los países de acogida. Por otro lado, para favorecer el proceso de adecuación entre demanda y oferta laboral, se necesita también información acerca de las características de la demanda de trabajo.

### ► Situación actual/obstáculos

- Una parte importante de la población venezolana se encuentra en situación irregular en muchos países de la región.
- En muchos países, la población venezolana, en particular la más vulnerable, tiene un acceso limitado a la información disponible sobre las diferentes opciones de regularización.
- Los mecanismos de regularización que se implementaron en la mayoría de los países de la región son relativamente rígidos e impiden abordar el flujo permanente de personas provenientes de Venezuela.
- Los costos elevados de las visas y los largos plazos para dar respuesta a las gestiones representan otro obstáculo a la regularización.
- A pesar de que muchas personas nacionales de Venezuela podrían calificar como refugiadas, pocas llegan a ser reconocidas como tales por parte de las autoridades de los países de acogida.
- Parte de quienes retornaron no tienen la documentación necesaria para comprobar su nacionalidad y se encuentran en situación irregular.
- Los esfuerzos en materia de caracterización de la población refugiada y migrante siguen siendo muy limitados.
- Existe una escasez de datos sobre la población proveniente de Venezuela desagregados por sexo, diversidad, edad, origen étnico y condición de discapacidad, entre otros.
- Faltan datos detallados y sistemáticos sobre las características educativas y socioeconómicas de la población proveniente de Venezuela y su capacidad para insertarse en los mercados laborales.

- Cuando existen, se requiere una sistematización de los datos acerca de las características de la demanda laboral.
- Falta conocimiento por parte del sector privado respecto a la validez de los documentos de estadía regular y acerca de los procesos de contratación de personas refugiadas y migrantes.

## ► Propuesta

Frente a la llegada masiva de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela y para facilitar su proceso de integración socioeconómica, es necesario que los gobiernos de los países receptores implementen procesos de regularización de la población venezolana en situación irregular, de reconocimiento de su condición de refugiadas a las personas que califican y solicitaron protección, y de identificación de la población retornada (incluidas las personas nacidas en Venezuela que son hijos e hijas de refugiados y migrantes latinoamericanos).

Tales procesos de regularización e identificación, que se basan en un registro de la población proveniente de Venezuela, tal como lo hizo Colombia en esos últimos años a través de sus Permisos Especiales de Permanencia (PEP), son los más eficaces para que las personas refugiadas y otros migrantes se inserten exitosamente en los mercados laborales formales y contribuyan al crecimiento económico de sus países de acogida (Clemens, Huang y Graham, 2018). En este sentido, una de las rondas del PEP en Colombia cubrió a personas que habían ingresado al país de manera irregular siempre y cuando se hubieran registrado ante el gobierno entre abril y junio de 2018, lo cual permitió regularizar a números elevados de personas venezolanas. Argentina y Uruguay, por su lado, otorgan visas de residencia del

MERCOSUR a personas de Venezuela, a pesar de que este país fue suspendido de este órgano. En el primer caso, obtienen una visa temporal de dos años. En el segundo, una visa de residencia permanente. Al ingresar, Brasil otorga residencia temporal a cualquier persona venezolana, siempre y cuando tenga algún tipo de documento de identidad, lo que les permite gestionar la residencia permanente tres meses antes de que venza la anterior, aunque deban probar que cuentan con una fuente legal de ingresos. Perú, mediante el Permiso Temporal de Permanencia (PTP), permitía transitar a una categoría migratoria de residencia a largo plazo después de un año, pero en la actualidad, el programa está cerrado (Selee y Bolter, 2020).

Algunos ejemplos de registros de migrantes son: Colombia, con el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV), que recopiló información sobre la dimensión y el perfil de esta población, específicamente de quienes se encontraban en situación irregular, pues se realizó durante la ronda del PEP para personas en condición irregular; y Ecuador, iniciado en setiembre de 2019, que brinda información sobre un aproximado del número de migrantes de Venezuela, sus características, situación migratoria, posición socioeconómica y perfiles laborales y educativos (Selee y Bolter, 2020).

Otro ejemplo importante de regularización fue la decisión del gobierno de Brasil de reconocer el estatuto de refugiado de las personas venezolanas mediante determinaciones basadas en grupos, como el enfoque *prima facie*. Bajo este enfoque, las solicitudes de asilo que cumplen con los criterios necesarios son procesadas a través de un procedimiento acelerado, sin necesidad de una entrevista<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Esta medida sigue la decisión, adoptada en junio de 2019 por el CONARE, de reconocer que la situación en Venezuela constituye una violación grave y generalizada de los derechos humanos, como se describe en la Declaración de Cartagena sobre los Refugiados de 1984.

Es necesario flexibilizar los procedimientos y extender los criterios para reconocer la condición de persona refugiada, con el fin de que la población venezolana se vea beneficiada con una mayor protección y que se aceleren los procesos de integración socioeconómica en el país de acogida. Varios países de la región extendieron la definición de “refugiados” en sus legislaciones nacionales a partir la Declaración de Cartagena sobre Refugiados –como es el caso de Brasil (UNHCR, 2019) –, mientras que otros incrementaron sus capacidades para tramitar los procesos de solicitud de asilo o desarrollaron procesos simplificados o acelerados<sup>17</sup>.

También es importante que se realicen procesos de caracterización de la población migrante proveniente de Venezuela, que incluyan a las personas refugiadas, solicitantes de asilo y retornadas, a través de encuestas coordinadas entre las diferentes entidades encargadas de brindarles atención en distintas áreas y las que participan en el proceso de integración socioeconómica, en particular los Ministerios de Trabajo, de Educación, de Salud y de Protección Social, así como los departamentos de estadísticas. Los procesos de caracterización deben considerar que, muchas veces, las razones para abandonar Venezuela están asociadas con criterios para el reconocimiento de la condición de la persona refugiada, tales como persecución, situaciones de violencia o de graves disturbios del orden público que amenazan la vida, así como seguridad o libertad de estas personas.

## ► Líneas estratégicas

### 1. Flexibilización de los mecanismos de regularización

- ♦ Adoptar diferentes categorías migratorias o crear alternativas temporales ad hoc (por ejemplo, permisos especiales de permanencia o visas humanitarias), para habilitar el acceso a servicios y la inserción en los mercados laborales formales.
- ♦ Fortalecer las capacidades nacionales de asilo, incluida la mejora de los procesos de reconocimiento de la condición de refugiado para reducir los tiempos de respuesta y flexibilizar las condiciones, para que un número mayor de solicitantes de asilo puedan acceder a la calificación de personas refugiadas y, por ende, obtengan el reconocimiento de su condición legal.
- ♦ Mejorar los mecanismos de información y orientación de los procesos de regularización de las personas venezolanas, dirigidos a las y los empleadores, y a las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores.
- ♦ Bajar los costos de las visas y permisos de permanencia, cuando tienen costo, o aplicar tarifas especiales para poblaciones vulnerables.
- ♦ Crear mecanismos de regularización para personas en situación irregular que consiguen un contrato de trabajo formal.
- ♦ En el contexto de COVID-19, adoptar mecanismos más flexibles de regularización, para garantizar una mayor protección, que simplifique la incorporación de las personas

17 Falta

migrantes y refugiadas al mercado de trabajo, en un contexto donde la necesidad de mano de obra extranjera quedó más que evidenciada.

## **2. Agilizar los procesos de identificación de la población retornada proveniente de Venezuela**

- ♦ Mecanismos de información y orientación para que las personas que retornen a Venezuela después de varios años o incluso décadas conozcan sus derechos y los procesos vigentes de reconocimiento de su nacionalidad en su país de origen.
- ♦ Facilitar los procesos de identificación, para que las personas retornadas y, en particular, las que pertenecen a la "segunda generación" puedan solicitar el reconocimiento de la nacionalidad en su país de origen (o el de sus padres).

## **3. Caracterización del perfil demográfico y socioeconómico de la población proveniente de Venezuela**

- ♦ Recopilar la información existente para evitar duplicaciones de esfuerzos/estudios y el desperdicio de recursos.
- ♦ Realizar estudios que incorporen las condiciones de vida de la población proveniente de Venezuela como: la composición del hogar; el acceso a servicios de salud, educación y cuidado de niños; el nivel de escolaridad y las competencias profesionales; la experiencia laboral y empresarial, así como el perfil vocacional; la actividad económica actual y las condiciones de trabajo; los casos de vulnerabilidad, discriminación y explotación laboral; la situación de las mujeres migrantes y los obstáculos específicos que enfrentan; las minorías étnicas: comunidades indígenas y afrodescendientes.

## **4.2 Formación profesional y reconocimiento de títulos y competencias**

La inversión en formación profesional es un aspecto clave del proceso de integración socioeconómica puesto que permite reducir la brecha entre demanda y oferta de competencias. Si bien es cierto que una parte de la población proveniente de Venezuela es educada y con competencias que pueden ser útiles para las economías de los países de la región, otra parte requiere formación técnica o complementaria, incluidas las habilidades socioemocionales, para satisfacer mejor las necesidades de los mercados laborales en los países de acogida y facilitar así su inserción laboral. En este sentido, es importante implicar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diseño de los programas de formación profesional, para que consideren las necesidades de las empresas.

Otra etapa esencial en el proceso de inclusión laboral es la convalidación de títulos técnicos y académicos, para que los estudios cursados fuera del país de destino sean reconocidos. Este proceso de convalidación, aunque no es un requisito legal en todos los sectores, abre más opciones de empleos formales. Pero en la práctica, existen muchos obstáculos que dificultan o impiden a la mayoría de profesionales convalidar sus títulos, por lo que se encuentran en una situación laboral precaria a pesar de su nivel académico.

Por su parte, en muchos países, las personas sin títulos, pero con experiencia profesional, tienen la opción de solicitar el reconocimiento de esta experiencia a través de mecanismos de certificación de competencias. El reconocimiento de los aprendizajes previos, adquiridos a lo largo de la vida laboral, puede facilitar el proceso de inserción en el mercado de trabajo a la población refugiada y migrante venezolana, así como a las personas retornadas.

## ► Situación actual/obstáculos

- Las vías de comunicación y articulación entre los servicios públicos de empleo, las empresas y los institutos de formación profesional y técnica requieren ser agilizados y fortalecidos para que la oferta formativa resulte pertinente y llene las necesidades del mercado de trabajo.
- La incorporación de las mujeres sigue siendo mayoritaria en áreas u ocupaciones tradicionalmente asignadas por género. Se requieren medidas afirmativas para la promoción de la igualdad de género.
- La mayoría de las personas provenientes de Venezuela se insertan en ocupaciones no relacionadas con los estudios cursados.
- La subutilización y desaprovechamiento de sus competencias laborales representa una pérdida no solo para la población refugiada y migrante, sino también para la economía nacional que se priva de habilidades y capacidades que podría necesitar.
- En muchos casos, las personas calificadas, sean venezolanas o retornadas, no portan consigo los títulos adquiridos en el exterior.
- Se enfrentan a requisitos difíciles de cumplir, como el apostillado de los certificados y títulos técnicos y académicos en Venezuela o, en ciertos casos, su traducción.
- Deben asumir altos costos y procedimientos largos para convalidar títulos que den cuenta de los estudios obtenidos y certificar así sus competencias, adquiridas de manera formal o informal, lo cual genera que deban subemplearse y auto emplearse en la informalidad.
- Las mujeres son quienes tienen mayores niveles de inadecuación, ya que tienen los mayores niveles de estudio (como grupo), pero también los mayores niveles de subempleo.

- En muchos países, las personas refugiadas y migrantes en situación irregular no pueden convalidar sus títulos o certificar sus competencias.

## ► Propuesta

La definición de los currículos formativos debe estar en línea con los requerimientos de las empresas, los estudios de mercado y la información que capten los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas debidamente acreditadas. Por la afectación de la pandemia, las nuevas dinámicas desarrolladas alrededor del trabajo impulsaron la construcción y operación de plataformas digitales para promover la venta de bienes y servicios, y posibilitar así la comunicación entre muy diversos actores de diferentes puntos geográficos. En este momento, los institutos de formación encuentran una oportunidad para captar esas posibilidades y transformarlas en nuevas carreras o enriquecer/adaptar los ya existentes, incluidos los relativos a las áreas relacionadas con la salud.

El desaprovechamiento de las competencias de personas migrantes trabajadoras se produce por dificultades en el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), que obedecen, a su vez, a requisitos difíciles de cumplir establecidos por las instituciones responsables. Tienen que ver con costos, desinformación, duración y documentación migratoria, entre otros, que están relacionados con previsiones legales o reglamentarias que requerirían ser revisadas para posibilitar un acceso más inclusivo. El RAP encuentra también limitaciones porque algunos países pueden no reconocer determinadas competencias, barrera que podría revertirse en un nivel regional, trabajando sobre marcos que homogenicen la calificación.

En otros casos, la limitación se origina en la falta de estudios que determinen cuáles son las competencias que requiere el mercado para

reforzarlas o desarrollarlas, y la consiguiente oferta formativa, que también debe revisarse y actualizarse. La participación de representantes de trabajadores y empleadores es un canal propicio para identificar las competencias necesarias y las disponibles, lo que abre la posibilidad de trabajar sobre las brechas (OECD/UNHCR, 2018).

Algunos países facilitan el proceso de convalidación de títulos mediante la gratuidad del trámite, como es el caso de Argentina, Ecuador y Uruguay. Argentina, en febrero de 2018, empezó a reconocer los títulos como si hubiera un acuerdo de reciprocidad entre los dos países, a pesar de que este no existe, lo cual eliminó el requisito de la apostilla y aceleró la gestión, al descentralizar la convalidación en diferentes universidades públicas de cada una de sus provincias. Uruguay contaba con un sistema centralizado en una universidad del país y, con el aumento de la inmigración, descentralizó el trámite en diferentes facultades universitarias, lo que redujo el tiempo de espera (Selee y Belter, 2020).

La respuesta ante la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto la necesidad de contratar personas refugiadas y migrantes para satisfacer la demanda de mano de obra local, en particular en los sectores de la salud y cuidado. En este sentido, algunos países aceleraron y simplificaron los trámites de convalidación de títulos de profesionales de la salud, para engrosar el personal destinado a dar atención a las personas contagiadas. Perú dispuso la contratación de refugiados y migrantes que fueran profesionales en medicina, para reforzar la atención en salud frente a la emergencia de COVID-19. Para ello, creó el Servicio COVID Especial-SERVICER, integrado por profesionales en medicina, para atender exclusivamente la emergencia sanitaria y en el que pueden participar tanto profesionales de

la salud peruanos como refugiados y migrantes<sup>18</sup>. En Argentina, mediante el Decreto Oficial 260 del jueves 12 de marzo de 2020, se autorizó “de forma excepcional y temporaria la contratación y ejercicio de profesionales y técnicos de la salud titulados en el extranjero, cuyo título no esté revalidado o habilitado en la República Argentina”<sup>19</sup>. Estas medidas podrían tener una continuidad y, a la vez, resultan un ejemplo de buenas prácticas que podrán replicarse en el futuro ante las necesidades del mercado del trabajo en otras áreas u ocupaciones.

## ► Líneas estratégicas

### 1. Formación profesional

- ♦ Revisión de requisitos de admisión de la población refugiada y migrante en las instituciones de formación para el trabajo.
- ♦ Desarrollo de cursos de formación en los sectores de la economía y ramas de actividad económica de mayor demanda en el mercado, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- ♦ Promoción de carreras en tecnologías de la información y de la comunicación, así como en prestación de servicios de limpieza y desinfección de los establecimientos de salud, manejo de elementos de riesgo a la bioseguridad en espacios ocupacionales, sistemas de gestión del riesgo y de salud y seguridad frente al COVID-29, entre otros.
- ♦ Fortalecimiento del vínculo entre formación profesional y servicios públicos de empleo, así como con las organizaciones de trabajadores

18 Decreto de Urgencia No. 037-202. El Peruano (Domingo 12 de abril de 2020): <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/decretos-de-urgencia/22200-decreto-de-urgencia-n-037-2020-1/file>

19 Decreto Oficial 260 (jueves 12 de marzo de 2020). Boletín Oficial de la República de Argentina No. 34.324: <https://www.boletinoficial.gob.ar/suplementos/2020031201NS.pdf>

y empleadores, de manera que existan canales de retroalimentación acerca de las ocupaciones de mayor demanda, captación de las necesidades de las empresas y referencia de las personas buscadoras de empleo a los institutos de formación profesional.

- ♦ Construcción, en asociación con organismos e instancias que estén trabajando en este ámbito, de un marco regional de ocupaciones, para facilitar la movilidad laboral.
- ♦ Promoción y facilitación del acceso de las mujeres a la formación técnica y profesional en igualdad de condiciones que los hombres y en áreas no tradicionales.
- ♦ Consolidación, mediante el diálogo social, del vínculo y la congruencia entre el empleo, las calificaciones y las políticas de migración, que genere un intercambio de información entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, para desarrollar procesos formativos en campos pertinentes y anticiparse a las necesidades.
- ♦ Construcción, mediante el diálogo tripartito, de modalidades formativas que incluyan la formación en el lugar de trabajo.

## 2. Convalidación de títulos otorgados en Venezuela

- ♦ Flexibilización del proceso de convalidación de títulos otorgados en el exterior y reducción de los costos, sobre todo en el contexto de COVID-19.
- ♦ Creación de un fondo para subsidiar el proceso de convalidación de título de las personas más vulnerables.

Diseño de mecanismos alternativos a la apostilla, para poder reconocer los títulos otorgados en el exterior.

## 3. Certificación de competencias

- ♦ Aumento de los recursos financieros y humanos a disposición de los organismos de certificación de competencias, para agilizar los procesos de certificación.
- ♦ Mapeo de los servicios públicos de empleo y el grado de atención a la población refugiada y migrante, así como derivación a la formación o al reconocimiento de aprendizajes previos (RAP).
- ♦ Revisión y simplificación de trámites y requisitos para el RAP, así como de los costos asociados, en especial en el contexto actual de COVID-19, que evidencia la necesidad de incorporar más población venezolana al mercado de trabajo.
- ♦ Estudios prospectivos de empleo para la actualización o reconversión profesional.
- ♦ Realización de encuentros con representantes de empleadores y de trabajadores, análisis con firmas de empleo de plataformas y revisión de prácticas exitosas de inserción, así como de aspectos a mejorar.

## 4.3 Promoción del empleo

En la región, las economías se caracterizan por altos niveles de informalidad, desempleo y vulnerabilidad laboral. La población migrante, en particular la femenina, está particularmente expuesta a esta vulnerabilidad. La falta de oportunidades económicas genera que muchas personas provenientes de Venezuela busquen opciones en la informalidad, pero también, en algunos casos, que recurran a actividades ilícitas que pueden contribuir a incrementar la inseguridad ciudadana en las comunidades de acogida. En este sentido, la mejor ayuda humanitaria que las autoridades públicas

pueden proveer es facilitar el acceso de la población refugiada y migrante a los mercados laborales.

El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) de Colombia posibilita la regularización de las personas venezolanas que se encuentran en situación irregular, siempre que hayan recibido una oferta de contratación laboral formal. En Brasil, Costa Rica y Perú, a quienes solicitan asilo, se les otorga un permiso de trabajo temporal, para que puedan permanecer en condición migratoria regular mientras su caso es resuelto (Selee y Belter, 2020).

### ► Situación actual/obstáculos

- La inserción laboral de las personas refugiadas y migrantes se da, sobre todo, en el sector informal de la economía. Muchas veces, se desempeñan como vendedores/as ambulantes y como dependientes en locales comerciales.
- La mayoría de los mercados laborales de la región mantiene tasas de informalidad altas y presenta dificultades para absorber la demanda de mano de obra.
- La condición de estadía irregular, debido a la carencia de documentos de identidad o migratorios, restringe las posibilidades de insertarse en un trabajo decente y les obliga a trabajar en la informalidad.
- Gran parte de esta población reporta ingresos por debajo del salario mínimo y jornadas de trabajo superiores a las 48 horas semanales.
- Su tasa de sindicalización –en los estudios donde se pudo indagar– es muy baja. Existe un gran desconocimiento sobre el derecho a la sindicalización y temor a ejercerlo.
- Es frecuente que esta población carezca de contrato escrito.
- Las mujeres migrantes:

- Son más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres, y perciben salarios más bajos, en su mayoría por debajo del mínimo.
- Trabajan menos horas debido a la necesidad de cuidar a sus hijos e hijas, y por la carencia o dificultad para acceder a estos servicios.
- Están más expuestas y son más afectadas por situaciones de violencia y acoso sexual y laboral.
- Se les ofrece, principalmente, empleos de atención al cliente que, en el fondo, tienen una connotación sexual de atractivo o "gancho" para convencer a potenciales clientes o consumidores (OIT y OIM, 2019), por lo que hay un sesgo en la oferta de trabajo. Sin embargo, estos prejuicios y percepciones las exponen también a situaciones de explotación sexual y trata de personas, y limitan su acceso a empleos "tradicionales" como el cuidado de niñas/os y personas mayores o las labores de hogar. Tienen mayor probabilidad de ser víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.

### ► Propuesta

Generar las capacidades necesarias en los Ministerios de Trabajo es el primer paso para el diseño de propuestas que promuevan el empleo, en particular el Servicio Público de Empleo y la Inspección del Trabajo.

La demanda de estos servicios sufrió un incremento notable en la mayoría de los países, y generó su necesaria modernización a través de herramientas tecnológicas que faciliten la intermediación laboral, como, por ejemplo, aplicaciones y bases de datos que recojan información sobre perfiles ocupacionales y profesionales. Algunos de estos servicios pueden establecer restricciones en cuanto al acceso de personas refugiadas y migrantes, vinculadas sobre todo con la documentación exigida. Es preciso identificarlas y tomar medidas de reforma

que pueden implicar modificaciones en reglamentos administrativos o leyes específicas. Las alianzas con el sector privado y las organizaciones de trabajadores resultan clave para conocer los requerimientos de las empresas y la disponibilidad de mano de obra. La promoción del empleo en zonas rurales debe incorporarse para no restringir las oportunidades de inserción laboral en las ciudades más pobladas y suplir la mano de obra que, en ocasiones, se experimenta en la ruralidad. La migración puede, incluso, representar una oportunidad y debe ser incluida en el diseño de estrategias orientadas a procesos de revitalización de territorios rurales. Contar con una población joven, disponible para el trabajo y, muchas veces, con calificaciones y competencias superiores a los nacionales puede suplir déficits de mano de obra en actividades agrícolas, pero también en actividades que requieren más calificaciones y que, normalmente, por su ubicación geográfica no atraen a los profesionales nacionales.

También se debe incorporar la promoción del empleo de las mujeres, para superar el sesgo predominante hacia la oferta de empleos de servicio al cliente o las ventas que las exponga a situaciones de violencia y acoso. Es necesario promover la equidad en el empleo, porque las mujeres venezolanas tienen mayores niveles educativos que los hombres venezolanos, pero son más afectadas por el desempleo y el subempleo, y son quienes perciben en mayor porcentaje salarios por debajo del mínimo o salarios menores en comparación con sus pares masculinos. A su vez, es importante coordinar acciones con las instancias estatales pertinentes, para atender las limitaciones que tienen en el acceso al trabajo debido a la carencia de servicios de cuidado e, incluso, de acceso al sistema educativo para sus hijas e hijos. También, se debe asegurar que las mujeres embarazadas o en período de lactancia tengan igual acceso al mundo del trabajo.

En cuanto a la Inspección del Trabajo, la posición de vulnerabilidad en la que se encuentran muchas de las personas refugiadas, migrantes y retornadas

promueve la precarización de sus condiciones laborales y la inobservancia de sus derechos. Un equipo de inspección sensibilizado y capacitado, que cuente con las herramientas técnicas y tecnológicas necesarias para identificar centros de trabajo con gran concentración de esta población, resulta clave para registrar y dar seguimiento a la subsanación de infracciones y proteger así sus derechos. La Inspección de Trabajo debe recibir capacitación sobre el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para aportar a la prevención y eliminación de este tipo de violencia; también debe estar facultada y actuar en caso de ser necesario, tanto en el sector formal como el informal, sea por violencia cometida por patrones, compañeros de trabajo, clientes o proveedores, con especial consideración a las violencias y el acoso por género.

## ► Líneas estratégicas

### 1. Promoción del acceso a los diferentes programas y servicios disponibles de orientación e intermediación laboral

- ♦ Revisión de los requisitos para el acceso de las personas refugiadas y migrantes, en particular los referidos a la documentación migratoria exigida.
- ♦ Establecimiento en el nivel local de alianzas con el sector privado, organizaciones de trabajadores y gobiernos locales, para adecuar tanto la demanda como la oferta de empleo.
- ♦ Realización de estudios de caracterización de la oferta y la demanda de mano de obra, recopilación y procesamiento de datos (calificaciones, nivel educativo, sector donde logran insertarse, cantidad de refugiados y migrantes que solicitan los servicios y captación de ofertas de empleo, entre otros).

- ♦ Elaboración de estudios de necesidades de mano de obra y capacidades hacia el futuro, con programas de adaptación de habilidades a las exigencias de las demandas futuras, enmarcadas en el futuro del trabajo y atentas a la realidad económica generada por COVID-19.
- ♦ Consideración de las condiciones particulares en las que se desarrolla la inserción o la reinserción laboral ante el riesgo de contagio de COVID-19, que demanda medidas adicionales de salud y seguridad en el trabajo, en particular en los servicios domésticos y el cuidado remunerado de personas.
- ♦ Creación de una red regional de servicios públicos de empleo, que facilite la movilidad entre las y los trabajadores refugiados y migrantes.
- ♦ Diseño de rutas específicas de empleabilidad para las y los buscadores de empleo provenientes de Venezuela en los Servicios Públicos de Empleo.
- ♦ Sensibilización del personal que brinda los servicios relacionados con las situaciones de violencia de género, que constituye un obstáculo para la efectiva inserción laboral de las mujeres y el acceso a servicios de capacitación.

**2. Promoción del empleo en zonas rurales: de manera que las oportunidades de inserción laboral no se restrinjan a las ciudades más pobladas y pueda suplirse la escasez de mano de obra que, en ocasiones, se experimenta en la ruralidad.**

- ♦ Realización de estudios de la oferta y demanda de mano de obra en sectores rurales.
- ♦ Fortalecimiento/diseño de programas de empleo temporal/estacional que respeten las

normativas nacionales e internacionales, así como los convenios suscritos entre países.

- ♦ Fortalecimiento de estrategias que refuercen los vínculos urbanos y rurales, sobre todo en lo que respecta a los sistemas alimentarios (producción, transporte y comercialización).
- ♦ Incremento de programas públicos que apunten a la recuperación rápida de medios de vida en territorios rurales. Las actividades de producción de alimentos son esenciales para garantizar la seguridad alimentaria de las comunidades de acogida, pero también pueden ser un elemento fundamental de dinamización económica local (mercados de alimentos y actividades conexas). Estos programas deben ser orientados a las comunidades de acogida y migrantes.
- ♦ Promoción de programas públicos que impulsen la creación de “empleos verdes”.
- ♦ Generación/fortalecimiento del diálogo respecto de las políticas de desarrollo rural con instituciones de gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores y organizaciones sociales locales.
- ♦ Mejora de la regulación de las actividades de reclutamiento de personas trabajadoras agrícolas, para garantizar una contratación equitativa.
- ♦ Incremento de la generación de empleos no-agrícolas en zonas rurales.
- ♦ Incorporación de medidas de salud y seguridad en el trabajo agrícola y agropecuario, para proteger a las personas trabajadoras, en particular del COVID-19.

### 3. Fortalecimiento de la administración del trabajo

- ♦ Realización de mejoras en las plataformas informáticas de los sistemas públicos de empleo.
- ♦ Capacitación y construcción de protocolos de referencia a otras instituciones y programas.
- ♦ Sensibilización del funcionariado acerca de las vulnerabilidades y vulneraciones de derechos que aumentan el riesgo de las personas refugiadas y migrantes, incluidas las personas retornadas.
- ♦ Desarrollo de protocolos que permitan el intercambio de vacantes entre los diversos países de acogida.
- ♦ Refuerzo de las capacidades de la Inspección de Trabajo, a través de la capacitación y el diseño de protocolos para la atención de la población refugiada y migrante.
- ♦ Capacitación a la Inspección de Trabajo sobre el Convenio 190 y su Recomendación 206, para que actúe en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A su vez, para dotar a la Inspección de las facultades necesarias para actuar en caso de violencia y acoso, incluido el dictamen de órdenes que requieran la interrupción de la actividad laboral en el caso de peligro para la vida, la salud o la seguridad de las trabajadoras.
- ♦ Fiscalización del cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo por parte de la Inspección de Trabajo, para garantizar la implementación de las medidas de protección frente a la COVID-19 en todo centro de trabajo, con especial atención al trabajo doméstico que, por sus características, requiere estrategias distintas.

### 4. Promoción de la empleabilidad

- ♦ Difusión de los servicios y programas existentes a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de los requisitos para la contratación de las personas refugiadas y migrantes.
- ♦ Creación o refuerzo de la oferta de cursos para el desarrollo de habilidades socioemocionales para la vida y el liderazgo, en especial para las mujeres, así como su promoción a través de los servicios de orientación e intermediación laboral.
- ♦ Promoción y referencia a programas de formación profesional disponibles (también virtuales), incluidos los relativos al área de las habilidades blandas.
- ♦ Promoción enfática de empleos diversos para las mujeres, con el objetivo de combatir el sesgo que solo ofrece empleos en atención al cliente y ventas, para ampliar así la igualdad de condiciones con sus pares masculinos.
- ♦ Divulgación de información sobre los derechos laborales de mujeres y hombres y, en el primer caso, sobre mecanismos de protección y denuncia en situaciones de acoso sexual y laboral, así como las relativas a derechos relativos a la maternidad y la lactancia.
- ♦ Reforzar las capacidades de las organizaciones sindicales para organizar a las personas trabajadoras y defender sus derechos.
- ♦ Coordinación con las instituciones responsables de facilitar el acceso de las mujeres a servicios de cuidado, para promover su inserción al mercado laboral.

## 5. Adopción de medidas para el tránsito de la informalidad a la formalidad, a partir de las orientaciones de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204):

- ◆ Productividad: creación o fortalecimiento de servicios de desarrollo empresarial, financieros y tecnológicos; desarrollo de sectores y cadenas de valor.
- ◆ Normas: divulgación, capacitación, simplificación de trámites y diálogo social.
- ◆ Incentivos: para la vinculación con la formalidad y la protección social.
- ◆ Establecer regímenes simplificados o progresivos de fiscalidad, según el nivel de consolidación del negocio, como los períodos de gracia durante los primeros años de operación.
- ◆ Reforzar capacidades de las organizaciones sindicales para incluir cláusulas específicas en la negociación colectiva, con el fin de extender la protección laboral a estos trabajadores.
- ◆ Fiscalización: promoción de una cultura de cumplimiento, fortalecimiento institucional y acuerdos de formalización.

## 4.4 Emprendimiento y desarrollo empresarial

La creación de negocios representa una alternativa para la población venezolana y retornada que tiene proyectos productivos o dificultades de inserción en el mercado laboral formal. En la actualidad, solo una minoría de refugiados y migrantes llega con un pequeño capital que podría ser utilizado para iniciar este tipo de emprendimientos. Pero, para escalar estas iniciativas y ampliar las opciones de negocios entre esta población y las comunidades de

acogida, es clave desarrollar iniciativas que permitan apoyar a los emprendedores potenciales o a los proyectos empresariales mediante capacitación y acompañamientos, así como con financiamiento, a través de alianzas entre el sector público y privado.

### ► Situación actual/obstáculos

- La creación de un negocio formal implica numerosos requisitos regulatorios y administrativos que resultan complejos para la mayoría de las personas emprendedoras en general y pueden representar obstáculos adicionales para las personas refugiadas y migrantes
- Poca disponibilidad de programas y servicios de asesoría empresarial o de promoción y desarrollo de emprendimientos para la población refugiada y migrante.
- Restricciones de acceso a estos programas y servicios debido a la condición de estadia irregular.
- Barreras para acceder a servicios financieros y préstamos para iniciar o fortalecer emprendimientos vinculadas con la documentación: historial crediticio, posesión de activos, documentos de identidad no reconocidos, desconocimiento de las personas refugiadas y migrantes como potenciales clientes.
- Las mujeres tienen más dificultades para acceder a créditos porque, en muchos casos, no cuentan con garantías, algo que se profundiza por su condición de migrantes.
- La mayoría de las personas venezolanas se insertan en empleos informales o crean emprendimientos informales. Muchas de ellas no califican como microempresas, sino como empresas de subsistencia.
- El segmento de las microempresas es caracterizado por un alto grado de mortalidad

(en los cinco primeros años de existencia, un 45% en Perú y un 53% en Ecuador), debido a factores del entorno, falta de información de mercado, baja productividad e innovación, baja capacidad de gestión empresarial y la falta de acceso a servicios financieros (BID, 2018). Para las personas refugiadas y migrantes, que enfrentan retos adicionales, es probable que estas tasas sean aún mayores.

- La mayoría de los emprendimientos generados por la población proveniente de Venezuela nacen por necesidad inmediata (en ausencia de opciones de empleo adecuado) de sostener a la familia y no porque se haya presentado una oportunidad concreta.
- También es común que las madres sin opciones de cuidado o sin acceso a la escuela para sus hijas e hijos se dediquen a emprendimientos productivos, con el fin de balancear sus responsabilidades de cuidado con la urgencia de generar ingresos. Muchas veces, las mujeres refugiadas y migrantes se ven forzadas a llevar a sus hijas e hijos al trabajo, que se desarrolla en la calle y en el sector ventas, por temor a que sufran abuso o violencia en manos de las personas desconocidas con las que viven, en condiciones difíciles, muchas veces de hacinamiento.
- Todos los factores anteriores provocan que la mayoría de los emprendimientos de personas refugiadas y migrantes venezolanas sean de baja productividad e innovación, informales, con poca perspectiva a largo plazo, y que operen en mercados ya saturados.
- En conclusión, es importante generar empresas sostenibles, que creen empleo bajo condiciones de trabajo decente y que sean un factor dinamizador de las economías locales. A su vez, este tipo de trabajo es importante para las mujeres (aun con mayores responsabilidades de cuidado) y debe

considerarse su perfil, necesidades específicas e intereses, para brindar oportunidades reales.

## ► Propuesta

El potencial para desarrollar empresas sostenibles no suele aprovecharse por completo. Entre los obstáculos para el desarrollo de las empresas se encuentran factores externos sobre los que las compañías no tienen control, así como factores internos relacionados con las capacidades y los conocimientos de las y los empresarios. En el contexto específico de las personas refugiadas, migrantes y retornadas, la situación se agrava por falta de conocimiento del mercado de los países de acogida, de sus políticas y normativas, de los programas existentes en las entidades públicas y privadas de apoyo a emprendimientos y por la falta de acceso a una red social y empresarial (UNCTAD/IOM/UNHCR, 2018).

Se busca promover un enfoque de empresas sostenibles basado en las personas, el cual reconoce que, en el mundo laboral, las esferas social, económica y ambiental interactúan de forma inseparable. Este enfoque es promovido por la OIT en concordancia con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles<sup>20</sup>, emanadas de la Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2007.

El sector privado, a través de los gremios empresariales y las Cámaras de Comercio, puede contribuir a este proceso al brindar apoyo técnico y financiero a proyectos empresariales iniciados por personas refugiadas y migrantes, así como personas vulnerables de las comunidades de acogida.

20 Las Conclusiones pueden accederse en esta dirección: [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_114235/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_114235/lang--es/index.htm)

## ▶ Líneas estratégicas

### 1. Entorno propicio para las empresas sostenibles e integración efectiva en cadenas de valor

- ♦ Evaluación macro del entorno propicio para emprendimientos sostenibles y recomendaciones de políticas públicas de apoyo al emprendimiento.
- ♦ Identificación y análisis de los subsectores/cadenas de valor de alta potencialidad para el emprendimiento, tanto para personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela, como para la comunidad de acogida, con especial consideración hacia las mujeres que debido a sus responsabilidades de cuidado se beneficiarían de un empleo formal sin horario.
- ♦ Implementación del Enfoque para los Sistemas de Mercado Inclusivo (ESMI)<sup>21</sup>, el cual promueve el desarrollo de cadenas de valor para el acceso al empleo y al emprendimiento en pequeñas y medianas empresas con el fin de desarrollar estrategias de medios de vida holísticas y basadas en el mercado.
- ♦ Identificación e implementación de pilotos para fomentar la integración de personas refugiadas y migrantes en emprendimientos nuevos e innovadores, y evitar así el desplazamiento.
- ♦ Establecimiento de alianzas con los constituyentes (por ejemplo, las cámaras de empresarios en distintos ámbitos)<sup>22</sup>.

- ♦ Mejora y/o ampliación de servicios de desarrollo empresarial que comprendan: asistencia técnica y acompañamiento en cuanto a los trámites y registro (creación de la empresa, facturación, registro fiscal, permisos u licencias); fiscalidad; acceso al crédito y comercialización.
- ♦ Programa de fomento a la calidad del servicio de los operadores de los servicios de Desarrollo Empresarial, que utilice las metodologías Inicia y Mejora su Negocio (IMESUN), Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead)<sup>23</sup> y Our.Coop.
- ♦ Adaptación de los programas formativos a la realidad de la pandemia, que requiere, entre otros, del diseño de plataformas digitales y de una mayor flexibilidad en los tiempos de capacitación.

### 2. Fortalecimiento y preparación de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela para su integración económica por vía del emprendimiento

- ♦ Análisis de las habilidades, experiencias y conocimientos particulares de la población proveniente de Venezuela, con especial atención a las mujeres.
- ♦ Formación en capacidad gerencial de emprendimientos individuales o colectivos, con las metodologías IMESUN, GET Ahead y OUR COOP.
- ♦ Concientización a las personas refugiadas y migrantes sobre las oportunidades del mercado, programas de apoyo y servicios financieros y no financieros.

21 El Enfoque para los Sistemas de Mercado Inclusivos (ESMI) fue desarrollado por la OIT y el ACNUR. Ver información acerca del sistema, en: <https://www.ilo.org/empent/Projects/refugee-livelihoods/lang--es/index.htm>

22 ANDI del Futuro. Recuperado de: <http://andidelfuturo.com/>

23 OIT: Inicie y mejore su negocio (IMESUN); <https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--es/index.htm>

## 4.5 Inclusión financiera

Un obstáculo importante a la integración socioeconómica de la población proveniente de Venezuela es la falta de acceso al sistema financiero. En la mayoría de los países de la región, resulta muy difícil abrir una cuenta bancaria y, aún más, beneficiarse de un crédito. Esta falta de inclusión financiera representa también un obstáculo para acceder a empleos formales o crear negocios. Por eso, es importante que, en los países de acogida, las autoridades públicas trabajen de la mano con las instituciones financieras, para posibilitar el acceso a estos servicios.

### ► Situación actual/obstáculos

- La población venezolana en situación regular tiene tasas muy bajas de inclusión financiera, comparadas con las comunidades de acogida.
- La mayoría de las personas provenientes de Venezuela no posee ningún tipo de servicio o producto financiero con entidades financieras de sus países de acogida.
- Existen barreras legales y reglamentaciones bancarias que limitan las posibilidades de apertura y/o contratación de productos y servicios financieros por parte de la población refugiada y migrante.
- Otros obstáculos a la inclusión financiera de esta población radican en la falta de conocimiento de la normativa vigente por parte del personal de las sucursales bancarias, así como en la percepción de que esta población presenta un factor de riesgo elevado.

### ► Propuesta

La inclusión financiera es un requisito indispensable para la formalización laboral y empresarial. Por eso, es importante trabajar de la mano con las instituciones financieras, para sensibilizar a los diferentes bancos y sus sucursales sobre los derechos de la población migrante en materia de acceso al sector financiero, adaptar la oferta de servicios a sus necesidades y flexibilizar los mecanismos de acceso a créditos. Por otro lado, la promoción de este tipo de inclusión implica invertir en programas de educación financiera orientados hacia la población venezolana y retornada.

Las instituciones financieras tienen que ver a esta población como la oportunidad de generar nuevos negocios que pueden convertirse en fuente de beneficios. Un mayor acceso a los mecanismos de crédito es también una manera para los venezolanos de consumir e invertir más en sus países de acogida, y estimular así el crecimiento del PIB.

Con apoyo del gobierno, se podrían diseñar intervenciones aptas para reunir financiación pública y privada, con el fin de transferir parcialmente el riesgo a las Instituciones Financieras de Desarrollo y a los donantes (coinvertición, prestación de asistencia técnica, financiación de estudios de mercado, creación de garantías).

Asimismo, se puede facilitar la inclusión financiera de la población venezolana al fomentar la cooperación entre las entidades financieras de la región. Eso implica, por ejemplo, promover alianzas con las instituciones bancarias para desarrollar mecanismos de historia crediticia compartida en el nivel regional. También se podría conectar con centrales de riesgo, para habilitar las opciones de acceso a recursos de la banca comercial o considerar la posibilidad de crear fondos regionales de garantías para que la población venezolana pueda beneficiar de créditos.

## ► Líneas estratégicas

### 1. Facilitar el acceso de la población venezolana a los servicios financieros

- ♦ Eliminación de las barreras reglamentarias y administrativas que impiden a la población venezolana, en particular la que está en situación regular, acceder a los servicios financieros de sus países de acogida.
- ♦ Sensibilización de las instituciones financieras sobre los derechos de la población venezolana, a través del desarrollo de planes de formación para la atención al cliente refugiado/a y migrante, con especial enfoque en la situación de las mujeres.
- ♦ Difusión de boletines de información que expliquen los derechos de las personas refugiadas y migrantes e incentiven a los diferentes actores del sector a promover la bancarización de quienes se encuentran en situación regular.
- ♦ Organización de talleres de sensibilización y capacitación en los municipios con una fuerte concentración de población proveniente de Venezuela, para que el personal de las sucursales bancarias esté familiarizado con los temas migratorios.

### 2. Promover la educación financiera

- ♦ Formulación e implementación de un plan ambicioso de educación financiera dirigido a las personas venezolanas y retornadas, con módulos diseñados específicamente para una población que no está familiarizada con el sistema financiero de los países de acogida/retorno.
- ♦ En las comunidades donde sea necesario, incluir en el programa de educación financiera a las comunidades de acogida.

- ♦ Realización de talleres de educación financiera en las principales ciudades receptoras, así como en las áreas con una fuerte densidad migratoria, en colaboración con los diferentes centros de atención a los migrantes y las principales asociaciones de venezolanos y retornados. Ello cobra especial relevancia en el contexto actual de restricción de la movilidad, durante el cual se promovió un mayor acceso a las plataformas digitales.

### 3. Adaptar la oferta bancaria y crediticia a las necesidades de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela

- ♦ Mapeo de los servicios financieros y no financieros vigentes para las personas refugiadas y migrantes, con especial atención a los servicios que se brindan a las mujeres, así como un análisis de la calidad del servicio.
- ♦ Diseño de productos financieros adaptados a las especificidades de la población proveniente de Venezuela, especialmente en las circunstancias actuales donde, por la crisis económica, quedaron más desprotegidas.
- ♦ Desarrollo de planes de sostenibilidad institucional, financiera y técnica de los operadores de servicios financieros y no financieros.
- ♦ Creación de un fondo de garantía para facilitar el acceso al crédito de esta población y permitir que los bancos recuperen una parte de sus pérdidas en los casos de no reembolso.
- ♦ Colaboración con instituciones financieras internacionales clave, así como con donantes clave interesados en la autosuficiencia de los refugiados y migrantes, para encontrar soluciones financieras combinadas que podrían incentivar a los proveedores de servicios financieros a atender esta población.

## 4.6 Acceso a la protección social

Las personas provenientes de Venezuela se caracterizan por presentar altos niveles de vulnerabilidad, dificultades para acceder a la seguridad social y una inserción laboral predominantemente informal. Esta situación conspira contra un acceso efectivo a la protección social, dando como resultado un nivel de cobertura bajo o limitado. En este contexto, las personas provenientes de Venezuela acceden a puestos de trabajo de peor calidad y bajos salarios, carecen de protección social frente a las distintas contingencias sociales a las que están expuestas como, por ejemplo, vejez, invalidez, muerte, salud y accidentes del trabajo, y no gozan de entornos de trabajo seguros. Por otra parte, quienes logran una inserción laboral formal cuentan con todas estas coberturas y, además, en algunos casos pueden totalizar los períodos de cotización en cada uno de los sistemas nacionales a los cuales hayan cotizado, gracias a la aplicación de los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social (OIT, 2018).

En la crisis actual de COVID-19, en los países de ingresos bajo y mediano, quienes sufren la mayor afectación son quienes trabajan en el sector informal, así como las personas con acceso limitado a los servicios de salud y a la protección social. Son ellas quienes corren mayor riesgo de caer en la pobreza y enfrentar mayores dificultades en la fase de recuperación (OIT, 7 de abril de 2020). Estas mismas circunstancias de carencia de ingresos y protección social son las que llevan a muchas personas a retornar a Venezuela.

### ► Situación actual/obstáculos

- Existe desconocimiento sobre los derechos a la protección social de la población refugiada y migrante, así como también sobre la totalidad de programas y servicios en materia de protección

social, tanto contributivos como no contributivos. En general, predomina la falta de información que coadyuve para un acceso efectivo a la protección social, incluida la seguridad social.

- Existe una cobertura deficiente en términos de programas de protección social no contributiva que debe asegurar un piso mínimo de protección, tanto a las comunidades de acogida como a las personas refugiadas y migrantes.
- Persisten las dificultades para acceder a un piso de protección social que garantice la seguridad del ingreso durante todo el ciclo vital y un acceso a servicios esenciales de salud para la población refugiada y migrante, debido a la falta de documentos de estancia regular u otros requisitos restrictivos.
- Inserción laboral mayoritariamente informal, que impide la materialización de los derechos laborales y de la seguridad social.
- Las más recientes olas migratorias dan cuenta de mujeres jóvenes, embarazadas, con niñas/os pequeños, y muchas en período de lactancia. Es indispensable darles a ellas y a sus hijas e hijos acceso a los servicios de salud y complementos alimenticios de ser necesario, entre otros.

### ► Propuesta

La Recomendación núm. 202 de la OIT sobre los pisos nacionales de protección social constituye un instrumento importante para cerrar las brechas de protección social en los países y, en particular, las que se relacionan con las personas refugiadas y migrantes. La Recomendación precisa pautas para avanzar en la consolidación de un sistema integral de protección social, donde un piso de protección social juega un rol importante para garantizar tanto la seguridad del ingreso a lo largo del ciclo vital como una atención de salud esencial. El objetivo último de este instrumento internacional es orientar la formulación de una propuesta de ampliación de

la seguridad social, en coordinación con el resto de las políticas sociales, económicas y de empleo, para contribuir a garantizar la seguridad del ingreso a lo largo de todo el ciclo vital y el acceso a servicios esenciales de salud.

La propuesta se integra con una dimensión horizontal que refiere a la cantidad de personas cubiertas y otra dimensión, vertical, que refiere a los riesgos sociales cubiertos por el sistema y el nivel (calidad) de las prestaciones tanto económicas como en especie. El piso de protección social garantiza un nivel mínimo de seguridad representado por el acceso efectivo a una seguridad del ingreso en todo el ciclo vital (niños, niñas y adolescentes; edades activas; y adultos mayores) y a una atención de salud esencial. Luego, simula una escalera de protección social donde se podrá escalar hasta acceder a los mayores niveles, en línea con otros instrumentos internacionales, como el Convenio núm. 102 de la OIT sobre norma mínima de seguridad social y los considerados de tercera generación, que estipulan un umbral de protección todavía mayor. Las opciones para implementar un piso de protección social son múltiples, y es posible que coexistan regímenes contributivos, no contributivos, universales, asistenciales y/o mixtos, así como una combinación de todos los anteriores.

La Recomendación establece que, al diseñar y poner en práctica los pisos de protección social nacionales, los Estados Miembro deben promover la actividad económica productiva y el empleo formal, considerando la adopción de políticas del mercado de trabajo e incentivos fiscales, políticas de fomento a la educación, la formación profesional, las competencias productivas y la empleabilidad, así como la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles en un marco de trabajo decente, tal como propone esta Estrategia regional, garantizando a su vez la coordinación entre todas ellas. Todo ello coadyuvará para consolidar un piso de protección social y promover niveles superiores de protección social para todas las personas, incluida a la población migrante.

En zonas rurales, se requiere prestar especial atención al fortalecimiento de los programas públicos de protección social no contributiva como, por ejemplo, los programas de transferencias condicionadas que existen en todos los países de la región y que son direccionados a las poblaciones más pobres. Esos programas deberían ampliar su cobertura tanto a personas nacionales vulnerables que no están cubiertas como a las refugiadas y migrantes. Es importante complementarlos con planes de inclusión productiva que implican, en el caso de las zonas rurales todavía muy dependientes de la agricultura, la coordinación con otros programas orientados a reforzar el acceso a recursos naturales, financieros, asistencia técnica y rutas de comercialización.

Para avanzar en la consolidación de un sistema integral de protección social que incluya un piso de protección social, se propone la siguiente hoja de ruta, la cual se hace más necesaria que nunca en este contexto de pandemia que dejó en evidencia la importancia de la universalidad de la protección social.

## ► Líneas estratégicas

### 1. Hoja de ruta para garantizar el acceso a la protección social para las y los trabajadores refugiados y migrantes y sus familias, promoviendo un piso de protección social:

- ♦ Elaboración de informes con recomendaciones de políticas, que contemplen un análisis sobre la normativa internacional y la legislación nacional, barreras al acceso, brechas de cobertura y desafíos para la vinculación de las personas refugiadas y migrantes con el sistema nacional de protección social, sea este último contributivo o no contributivo.
- ♦ Elaboración de una propuesta para implementar un piso de protección social, que garantice el acceso efectivo a una seguridad

mínima del ingreso y a una atención esencial en salud a lo largo del ciclo vital. Esta deberá revisar requisitos, barreras de acceso y medidas que pueden ser implementadas para materializar el derecho a la seguridad social.

- ♦ Elaboración de una propuesta flexible de afiliación para los trabajadores por cuenta propia tanto nacionales como extranjeros, así como para las personas trabajadoras domésticas.
- ♦ Diseño de un esquema de micro seguros, para hacer frente a las contingencias de la familia, tanto en el país de origen como de destino.
- ♦ Inclusión de los niños y niñas migrantes en los sistemas de cuidado vigentes, que deben ampliarse y fortalecerse para poder atender sus especificidades.
- ♦ Elaboración e integración al sistema integral de protección social nacional, en forma progresiva, de una propuesta de atención y cuidado diario para niñas y niños de padres y madres migrantes.
- ♦ Consideración de la situación particular de las mujeres migrantes y provisión de soluciones a sus necesidades particulares, incluido el acceso a servicios de maternidad y servicios médicos para sus hijas e hijos, así como a transferencias condicionadas por cada menor de edad.
- ♦ Salvaguarda de la sostenibilidad financiera y actuarial de las distintas propuestas.
- ♦ Promoción de una efectiva coordinación de las instituciones gubernamentales en general y de la seguridad social en particular, para garantizar una buena gobernanza de las migraciones laborales en el campo de la seguridad social.

- ♦ Promoción de la aplicación o negociación y suscripción de convenios de seguridad social entre dos o más países, que permitan la totalización de años de servicios y el pago de las prestaciones correspondientes. Puede preverse la creación de un registro regional único de contribuciones a la seguridad social.
- ♦ Revisión de los actuales acuerdos para mejorar los siguientes principios: igualdad de trato, acceso, conservación o transferibilidad de las prestaciones de seguridad social, tiempos de espera y preexistencias.
- ♦ Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones sindicales para ofrecer servicios de información y asistencia a estas personas trabajadoras.
- ♦ Promoción de políticas de salario mínimo que incluyan a las personas trabajadoras migrantes.
- ♦ Inclusión de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela en los programas y medidas adoptadas por los gobiernos para atender a las necesidades más apremiantes tras la vigencia de la restricción a movilidad.

## **2. Hoja de ruta para difundir información para acceder a la seguridad social y crear una cultura de seguridad social:**

- ♦ Diseño de un plan de acción para fortalecer la cultura previsional entre los nacionales y las comunidades refugiadas y migrantes, para promover su incorporación a un piso de protección social.
- ♦ Creación de una instancia tripartita nacional para monitorear el desempeño del sistema y proponer alternativas que garanticen un acceso efectivo y oportuno de los migrantes a la seguridad social.

- ♦ Puesta en práctica de talleres comunitarios con organizaciones sindicales y comunitarias, para socializar los derechos y deberes en materia de legislación laboral, salud y seguridad en el trabajo, así como salud y previsión social entre las comunidades objeto de la Estrategia regional.
- ♦ Promoción de la ratificación y aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT sobre protección social para trabajadores refugiados y migrantes.
- ♦ Diseño y difusión de material informativo sobre los derechos y deberes en materia de protección social, y de los mecanismos para hacerlos efectivos.
- ♦ Diseño de un plan de comunicación sobre los beneficios de estar protegido antes las distintas contingencias sociales.

## 4.7 Cohesión social

El éxito de la Estrategia regional de integración socioeconómica se basa no solo en acciones concretas orientadas hacia la población refugiada y migrante, sino también en programas de cohesión social que permitan una mejor convivencia ciudadana con las comunidades de acogida. En diferentes territorios de América Latina y el Caribe, el rápido incremento de la población tanto venezolana como retornada genera una serie de riesgos que podrían constituir una amenaza para la cohesión social, aún más en el contexto actual de la crisis de COVID-19.

La presencia cada vez más visible de personas refugiadas y migrantes en las calles, la competencia laboral en algunos sectores de la economía y, especialmente, en el sector informal, así como el incremento –real o percibido– de la inseguridad representan algunos de los factores que pueden contribuir al aumento de la xenofobia en los países de acogida, sobre todo en los municipios donde existe

una fuerte concentración de población proveniente de Venezuela. Como resultado, las personas refugiadas y migrantes venezolanas enfrentan problemas de discriminación en los mercados laborales que frenan su proceso de inclusión en condiciones de trabajo decente y los obligan a incorporarse de manera desproporcionada en condiciones precarias y en el sector informal (ver gráfico 1), donde tienen más riesgos de ser víctimas de explotación laboral.

Por estas razones, es importante que los países de la región aborden la cohesión social como parte integral de las respuestas a la integración socioeconómica.

### ► Situación actual/obstáculos

- La xenofobia se incrementó en casi todos los países de la región a medida que el número de personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela fue creciendo.
- Las personas retornadas, a pesar de tener la nacionalidad de los países donde retornan, también sufren problemas de rechazo y estigmatización.
- Las altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad en la región contribuyeron a reforzar los sentimientos xenofóbicos, en particular entre la población más vulnerable.
- La población proveniente de Venezuela enfrenta problemas crecientes de discriminación, en particular en materia de acceso a servicios y empleos formales.
- Las mujeres provenientes de Venezuela sufren de una doble discriminación, primero como refugiadas o migrantes y segundo, como mujeres.
- La epidemia de COVID-19 contribuyó al incremento de los sentimientos xenofóbicos, ya que algunas comunidades ven a las personas refugiadas y migrantes como responsables de la propagación del virus.

## ► Propuesta

Para favorecer la cohesión social, es importante implementar programas integrales que beneficien tanto a la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela, incluidas las personas retornadas, como a las comunidades de acogida. Así, los diferentes programas de formación profesional, promoción del empleo o de apoyo financiero al emprendimiento dirigidos hacia las personas venezolanas deberían incluir también un componente local para la población de acogida, especialmente la más vulnerable.

De modo recíproco, dadas las condiciones de vulnerabilidad de una parte creciente de la población refugiada y migrante, los programas diferenciados de lucha contra la pobreza orientados hacia las poblaciones vulnerables (personas discapacitadas, afrodescendientes, indígenas, mujeres cabezas de hogar, víctimas de los conflictos armados, entre otros) deberían contar con un componente específico para las personas refugiadas y migrantes. En São Paulo, Brasil, el programa Trabalho Novo (Nuevo Trabajo), que apoya a las personas recién llegadas y les ofrece vivienda en albergues municipales, clases de portugués y de informática, así como acceso a ofertas laborales, fue inicialmente diseñado para los habitantes de las calles antes de ser extendido a la población refugiada y migrante. Este programa permitió que cientos de personas venezolanas adquieran autonomía financiera gracias a una mejor integración en el mercado laboral y a la sociedad de acogida.

## ► Líneas estratégicas

### 1. Diseño de programas de fortalecimiento institucional en el nivel nacional y local

- ♦ Trabajo de sensibilización con las autoridades públicas, para que entiendan mejor las múltiples razones por las cuales las personas venezolanas y retornadas dejan su país, así como los retos y vulnerabilidades que enfrentan, en función de sus condiciones personales y los entornos en los cuales se encuentran.
- ♦ Programas diseñados con participación de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para fomentar el diálogo social.
- ♦ Inversión en capacitación para que los diferentes servicios del Estado puedan brindar mejores servicios e información más acertada a las personas refugiadas y migrantes, tomando en cuenta cuestiones de discriminación, xenofobia, convivencia ciudadana, integración socioeconómica y cultural, entre otras.
- ♦ Fortalecimiento de capacidades institucionales para mejorar la gobernanza migratoria con miras a disminuir la migración irregular, la cual tiende a exacerbar las actitudes xenofóbicas.
- ♦ Diseño de políticas sensibles al género, que consideren los diferentes impactos de la migración en las comunidades de acogida.
- ♦ Difusión de información sobre los derechos de las personas refugiadas y migrantes, y de los mecanismos para su exigibilidad, así como sobre los canales para denunciar situaciones de violencia basada en género y situaciones de acoso laboral y sexual.

## **2. Realización de campañas de sensibilización con las comunidades de acogida para luchar contra la discriminación y la xenofobia:**

- ♦ Campañas en los medios nacionales y locales para explicar mejor la temática del desplazamiento forzado y promover la convivencia ciudadana, con énfasis en la contribución que brindan al desarrollo de los países.
- ♦ Necesidad de disminuir actitudes xenofóbicas por creencias erróneas que asocian la propagación del virus a las personas en situación de movilidad.
- ♦ Promoción de actividades de integración en el nivel local y nacional, como ferias interculturales, gastronómicas, entre otras.
- ♦ Organización de reuniones y talleres participativos en el nivel local, para sensibilizar a las comunidades de acogida y pensar en conjunto soluciones que faciliten la integración local de las personas refugiadas y migrantes.
- ♦ Programas de capacitación del personal docente, para ayudarles a sensibilizar al alumnado sobre la cuestión migratoria y luchar de manera más eficaz contra la xenofobia en los centros educativos.
- ♦ Sensibilización a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como al empresariado, para prevenir abusos y problemas de discriminación en los lugares de trabajo, y facilitar la inserción laboral de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela en los mercados locales.



# 5

## **Reforzar los mecanismos de cooperación regional en materia de integración socioeconómica**

Hasta ahora, la respuesta de los gobiernos latinoamericanos y caribeños a la crisis migratoria venezolana estuvo direccionada más a la acción nacional que a la regional, aunque el Proceso de Quito persigue esta última. Por ello, es clave que los países de la región logren reforzar los mecanismos de cooperación y adopten e implementen políticas verdaderamente regionales, en particular en materia de integración socioeconómica para la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela, así como para las comunidades de acogida. En este sentido, el brote de COVID-19 en la región y el impacto negativo que tuvieron las cuarentenas y otras medidas de distanciamiento social sobre la actividad económica y el empleo vuelven a la cooperación regional aún más necesaria.

La cooperación regional en materia de integración socioeconómica debería, en primer lugar, poner en común las buenas prácticas implementadas por los diferentes países de acogida en América Latina y el Caribe. Mediante un proceso de revisión de pares, es posible identificar cuáles de estas prácticas deberían ser replicadas –con las debidas adaptaciones– en otros países. El marco de cooperación regional podría apuntar también a que los países latinoamericanos y caribeños implementen iniciativas regionales de integración socioeconómica, en particular en las

áreas de (i) movilidad humana y regularización, (ii) reconocimiento mutuo de títulos y competencias, (iii) intermediación laboral y (iv) protección social.

Este tipo de iniciativas permitiría un mejor manejo de la respuesta a las personas refugiadas y migrantes de Venezuela en el nivel regional, en un contexto agravado por la crisis de COVID-19. También contribuiría con el logro de los objetivos del Proceso de Quito.

**Gráfico 2.** Principales áreas de cooperación regional en materia de integración socioeconómica



## 5.1 Ampliar los espacios de colaboración en materia de movilidad humana y regularización

Aunque la crisis migratoria venezolana constituye un fenómeno de dimensión regional con repercusiones en la mayoría de los países de ALC, los mecanismos de cooperación en materia de movilidad humana y de regularización de las personas en situación irregular fueron relativamente limitados. En los primeros años de la crisis, los países de la región facilitaron la movilidad de las personas provenientes de Venezuela, en particular mediante una interpretación amplia de los acuerdos regionales de integración, especialmente en el marco de la CAN, el Mercosur y la CARICOM. Así, en la *Declaración de Quito sobre Movilidad Humana de ciudadanos venezolanos en la Región*<sup>24</sup>, del 4 de septiembre de 2018, los representantes de los gobiernos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay convinieron, “de acuerdo con la legislación nacional de cada país, acoger los documentos de viaje vencidos como documentos de identidad de los ciudadanos venezolanos para fines migratorios”. De esta manera, las personas venezolanas estaban habilitadas para ingresar a la mayoría de los países de la región sin visa, y en algunos casos, sin pasaporte.

Sin embargo, con el incremento rápido y masivo del número de personas refugiadas y migrantes, las restricciones a la movilidad se multiplicaron (Selee y Bolter, 2020). Un número creciente de países empezó a exigir nuevos requisitos de ingreso como, por ejemplo: un pasaporte vigente, a pesar de las dificultades y del costo elevado que eso representa para la gran mayoría de la población venezolana; una visa, que muchas personas venezolanas no pueden pagar y un certificado de antecedentes penales

apostillado en Venezuela, lo que implica costos y plazos adicionales.

El resultado de estas medidas cada vez más restrictivas es que la movilidad en el nivel regional se vio limitada, complicando las condiciones de vida de la población proveniente de Venezuela. Esta tendencia se tradujo en un número elevado de personas venezolanas en situación irregular. Según los datos de la Plataforma R4V (2020), alrededor de la mitad de las personas refugiadas y migrantes venezolanas se encuentran en situación migratoria irregular. Estas restricciones también contribuyeron a crear cuellos de botella en algunos países de tránsito, en particular en Colombia, el país con la mayor frontera terrestre con Venezuela y, al mismo tiempo, el más abierto al ingreso de la población venezolana. Numerosas personas en tránsito quedaron estancadas en las zonas de frontera cuando algunos de los países de la región decidieron cambiar sus normas en materia de ingreso. Los municipios ubicados en las fronteras entre Colombia y Ecuador, entre Ecuador y Perú o entre Perú y Chile se vieron particularmente afectados por esos cuellos de botella. En este sentido, las políticas adoptadas de manera unilateral por los diferentes países de la región, las cuales se vieron reforzadas por el cierre casi generalizado de las fronteras durante la crisis de COVID-19, tuvieron repercusiones negativas tanto para la población refugiada y migrante, como para los países vecinos.

Por ello, una mejor cooperación en el manejo de los flujos migratorios en el nivel regional y la adopción de mecanismos concertados de regularización permitirían evitar este tipo de efectos negativos y facilitarían la integración socioeconómica de la población proveniente de Venezuela. Esto implica, por ejemplo, que los principales países de acogida de la región adopten programas conjuntos de regularización, para evitar los movimientos masivos

24 <https://www.cancilleria.gob.ec/declaracion-de-quito-sobre-movilidad-humana-de-ciudadanos-venezolanos-en-la-region/>

hacia los países que decidan flexibilizar de manera unilateral las opciones de regularización de la población migrante. En este sentido, las reuniones semestrales del Proceso de Quito podrían servir para que los Ministerios de Relaciones Exteriores de cada país miembro hagan un balance de las condiciones de la población en situación migratoria irregular y adopten medidas de regularización concertadas. Una alternativa podría ser la implementación de una comisión regional de regularización para examinar en detalle la situación actual y proponer recomendaciones específicas que faciliten los procesos de movilidad humana en el nivel regional, así como los mecanismos de regularización.

Por otro lado, los países de la región podrían armonizar de mejor manera, especialmente en el marco del Proceso de Quito, los trámites de solicitudes de asilo, al definir principios comunes de reconocimiento de la condición de refugiado para las personas venezolanas. Estos podrían apoyarse en la Declaración de Cartagena sobre Refugiados de 1984, la cual propone una definición más amplia de las personas refugiadas que la Convención sobre el Estatuto del Refugiado (1951) y el Protocolo sobre el Estatuto del Refugiado (1967). De esta manera, se agilizarían los procesos de acceso a la condición de refugiado, tomando en cuenta las especificidades de la situación actual en Venezuela.

## 5.2 Construir un marco regional de reconocimiento mutuo de títulos y competencias

Una etapa esencial en el proceso de integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes es la posibilidad de obtener el reconocimiento, por un lado, de los títulos técnicos y académicos, y por otro, de las competencias

laborales que pudieron adquirir a lo largo de su vida escolar y profesional. En este sentido, como se señaló anteriormente, es clave que los países de América Latina y el Caribe flexibilicen tanto sus mecanismos de reconocimiento de los títulos otorgados en el exterior como de certificación de competencias (ver Sección 4.2). Pero este doble proceso podría ser reforzado si los países de la región adoptaran un marco de reconocimiento mutuo de títulos y competencias.

En materia de reconocimiento de las competencias, las representaciones de los Ministerios de Trabajo y de las organizaciones de cooperación internacional, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores —reunidas el 13 de noviembre de 2019 en Bogotá, Colombia, en apoyo al Proceso de Quito— recomendaron que se apoyaran “las iniciativas de homologación regional de certificación de competencias laborales”, en colaboración con el “Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT y otras entidades involucradas en este ámbito”. De hecho, ya existe desde 2015 una Red de certificación de competencias que incluye a las entidades a cargo del tema en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, República Dominicana y Uruguay<sup>25</sup>.

En lo que refiere al reconocimiento mutuo de títulos técnicos y/o académicos, la principal iniciativa regional de coordinación es la Organización del Convenio Andrés Bello de Integración Educativa, Científica, Tecnológica y Cultural<sup>26</sup>, que reúne a Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, España, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela. A pesar de los esfuerzos en materia de integración educativa entre estos países, todavía no existen mecanismos regionales de convalidación de

---

25 [https://www.oitcinterfor.org/red\\_certificacion](https://www.oitcinterfor.org/red_certificacion)

26 <http://convenioandresbello.org/cab/>

títulos, lo que explica gran parte de las dificultades que enfrentan las personas con títulos técnicos y/o académicos otorgados en Venezuela.

En este contexto, un marco regional de reconocimiento mutuo de títulos y competencias implicaría que, cada vez que una persona, sea cual sea su nacionalidad o estatus migratorio, convalida un título técnico o académico en uno de los países de la región o certifica sus competencias laborales, este reconocimiento sea válido en los otros países de la región. De esta manera, las personas que deciden migrar hacia otro país no tienen que volver a realizar todos los trámites y pueden contribuir de manera más efectiva a las economías de los países receptores. Este marco regional de reconocimiento mutuo beneficiaría no solo a la población proveniente de Venezuela, sino a cualquier persona ciudadana de uno de los países miembros con intención de migrar dentro de la región. Se trata de un mecanismo que facilita, a la vez, la movilidad intrarregional y la integración socioeconómica.

Este doble proceso de reconocimiento mutuo, que implica a la vez a los Ministerios de Educación (en particular en materia de convalidación de títulos) y de Trabajo (juntos con los institutos nacionales de formación profesional, especialmente para la certificación de competencias), podría implementarse en el marco de los mecanismos multilaterales existentes en la región (ver Tabla 1) y sobre la base de los acuerdos que apliquen a la materia. Además, es posible brindar asistencia técnica para la elaboración de un marco regional de cualificaciones, que pueda ser sometido a la consideración y validación de los países miembros del Proceso de Quito. Este marco constituiría un entendimiento común entre los países de la región de lo que se espera en cada nivel de formación profesional y, al estar validado por los Estados participantes, facilitaría la movilidad laboral de las personas que hayan sido certificadas. Este marco debería cubrir, al menos, los niveles 1 a 5 sobre 8, siendo el nivel 1 el de más bajas cualificaciones; los niveles de 2 a 4: los diferentes grados de

formación técnico-profesional y los niveles de 5 al 8: los de la educación superior. El nivel 8 corresponde al doctorado.

### **5.3 Promover la intermediación laboral a nivel regional**

Las personas provenientes de Venezuela tienden a concentrarse en áreas de frontera, en particular en el caso de Colombia, y en grandes ciudades, donde existen más opciones de alojamiento y medios de vida, aunque muchas veces se encuentran en la economía informal y son sinónimo de explotación laboral y vulnerabilidad socioeconómica. También optan por destinos donde ya tienen redes familiares o comunitarias que les pueden brindar apoyo. Pero, en la mayoría de los casos, las personas refugiadas y migrantes no tienen información suficiente sobre las oportunidades laborales que existen en los países de acogida y, aun teniéndola, no siempre pueden acceder a los programas de los servicios públicos de empleo debido a su condición migratoria o a la falta de información sobre estos servicios. Por eso, es importante que los servicios de empleo puedan identificar las barreras específicas enfrentadas por las personas venezolanas y retornadas, para mejorar su integración en las rutas de empleabilidad y ayudarlas a acceder a trabajos decentes, tomando en cuenta las necesidades de los diferentes territorios.

Es posible que las competencias que las personas venezolanas y retornadas traen consigo no sean requeridas en el país de acogida o que la capacidad de absorción del mercado de trabajo sea insuficiente, pero que puedan ser aprovechadas en otros países de la región. En este sentido, un refuerzo de la cooperación entre los diferentes servicios públicos de empleo de ALC puede contribuir de manera significativa a una mejor inclusión laboral de la población proveniente de Venezuela. Además, permitiría una mejor integración en los mercados laborales de la región y favorecería la movilidad laboral intrarregional.

Entre las recomendaciones a las representaciones de los Ministerios de Trabajo y organizaciones de cooperación internacional, así como a los empleadores y trabajadores ya reseñadas, se encuentra la promoción de “la iniciativa de Integración de los Servicios Públicos de Empleo de la Región de América Latina y el Caribe entre los países interesados”. Esta iniciativa apunta precisamente a intercambiar vacantes de empleo, contar con mayor información sobre oportunidades laborales, facilitar la vinculación laboral aprovechando capacidades de trabajadoras y trabajadores, y crear una ruta de movilidad internacional en la región”. También resalta la necesidad de fortalecer el funcionamiento y la respuesta de estos servicios.

La cooperación regional en materia de intermediación laboral implica que se compartan las bases de datos sobre las vacantes de empleo en cada país, así como sobre la población que busca empleo, incluidas las personas refugiadas y migrantes. Para entender mejor dónde están las oportunidades laborales, se puede adoptar en cada país un sistema común de monitoreo de la situación de los mercados laborales en el nivel local, sobre la base de indicadores como las tasas de desempleo, el tamaño de la economía informal y el clima de negocios (Bahar, Dooley y Huang, 2018). En la misma perspectiva, es importante que los prestadores de las diferentes agencias de empleo, tanto públicas como privadas, trabajen con los gremios empresariales para identificar las necesidades de competencias en cada país y que las compartan con los demás países de la región. Una iniciativa de esta naturaleza demanda cierta homogeneidad entre las distintas plataformas informáticas de los servicios públicos de empleo de los países, a la vez que requiere una normativa que les permita esta socialización.

## 5.4 Adoptar mecanismos regionales de protección social

El acceso a la protección social es un componente clave del proceso de integración socioeconómica de la población refugiada y migrante (ver Sección 4.6). Por ello, la cooperación regional debería apuntar a reforzar los mecanismos regionales de protección social. Eso implica que, mediante una mejor coordinación de las legislaciones nacionales, las personas refugiadas y migrantes se beneficien de un piso de protección social que les garantice, durante todo el ciclo de vida y cualquiera sea su nivel de calificación, un acceso efectivo a una seguridad mínima de ingreso y atención en salud, de conformidad con la Recomendación sobre los pisos de protección social de 2012 (núm.202) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) de 1952 (núm.102) de la OIT. Por otro lado, la crisis migratoria venezolana muestra la importancia no solo de integrar a esta población en los sistemas nacionales de protección social, sino también de consolidar la portabilidad de los derechos en el nivel regional.

De hecho, la inexistencia de un instrumento de coordinación de las legislaciones de seguridad social (convenio bilateral, multilateral o iberoamericano) que permita la totalización de los servicios y pago de las prestaciones de la seguridad social se traduce en dificultades para preservar los derechos en curso de adquisición o permitir la portabilidad de los derechos adquiridos. Aun en presencia de convenios que coordinan legislaciones de seguridad social o permiten la portabilidad, ciertas categorías de trabajadores no acceden a las distintas prestaciones, a pesar de contar con una relación laboral formal (ej., trabajadores migrantes temporales).

En este sentido, uno de los 23 objetivos acordados en el marco del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (UN, 2018a) es *"Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas"*. El objetivo es que las personas que trabajan en el sector formal puedan sumar los períodos de cotización en los diferentes sistemas de seguridad social de todos los países donde hayan contribuido y accedan a las prestaciones correspondientes en el país donde se encuentran (OIT, 2018). Cuando las personas beneficiarias completen los requisitos de edad y años de cotización exigidos, cada entidad gestora de la seguridad social asumirá los períodos cotizados en cada país y pagará una prestación íntegra o a prorrata de los años cotizados a su sistema, según se trate de una pensión o de otras prestaciones sociales.

En América Latina y el Caribe, la mayoría de los acuerdos bilaterales y multilaterales de coordinación de los sistemas de seguridad social contemplan la transferibilidad de los derechos y las prestaciones de la población migrante. Tal es el caso del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur, el Instrumento Andino de Seguridad Social de la CAN, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social de la OISS, el Convenio de Seguridad Social de la CARICOM y el Convenio de Seguridad Social de la OECS (OIT, 2018).

Sin embargo, este tipo de acuerdos solo cobijan a las personas nacionales de los países signatarios de los acuerdos y no se extienden a las personas migrantes de otros países. De allí la necesidad de promover la ratificación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, para que más países queden comprendidos en este mecanismo de portabilidad de derechos de la seguridad social. Hasta el momento, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay ratificaron este convenio que se encuentra vigente en todos ellos. Aunque Venezuela también lo ratificó, todavía no depositó la ratificación del instrumento ni desarrolló los protocolos de

aplicación. Eso implica que, en el caso de las personas venezolanas, no existen mecanismos de portabilidad de los derechos y prestaciones cuando se movilizan de un país a otro. Además, la portabilidad se ve limitada cuando las personas migran de una subregión hacia otra (por ejemplo, de un país de la CAN hacia un país del Mercosur).

Por ello, es importante extender los acuerdos subregionales y promover la coordinación entre legislaciones nacionales de seguridad social, para garantizar el acceso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias a los sistemas nacionales de protección social. Es clave que sean incluidas en las estrategias que diseñen los Estados para construir pisos de protección social y asegurar, entre otras cosas, el acceso a la atención de salud y la cobertura ante contingencias como la que se vive en la actualidad con la pandemia de COVID-19. A su vez, es necesario revisar o suscribir acuerdos entre los países para reforzar el sistema de portabilidad, donde los derechos adquiridos en uno de los países de la región sigan vigentes cuando las personas migran hacia otro país de la región.

La ratificación y aplicación universal del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social puede ser una estrategia para alcanzar esta meta. Ello facilitaría la movilidad intrarregional sin ir en detrimento de los derechos sociales de la población refugiada y migrante, incluso cuando estas personas no son ciudadanas de uno de los países signatarios de estos acuerdos, como es el caso hoy con la población venezolana. Eso implica un trabajo de armonización entre los diferentes prestadores de protección social, incluidos los sistemas de capitalización individual.

# Referencias

- Acosta, Diego; Blouin, Cécile; Feline Freier, Luisa (2019). *La emigración venezolana: respuestas latinoamericanas*. Documentos de Trabajo. Fundación Carolina. En: [https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/04/DT\\_FC\\_03.pdf](https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/04/DT_FC_03.pdf)
- Bahar, Dany; Meagan Dooley y Cindy Huang (2018). *Integración de los venezolanos en el mercado laboral colombiano: mitigando costos y maximizando beneficios*. Documento de investigación, Washington, Brookings Institution. En: [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants\\_spanish.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants_spanish.pdf)
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). Factor Trabajo. Trabajo y pensiones. En: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-efectos-tendra-la-covid-19-sobre-el-empleo-de-america-latina-y-el-caribe/>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2018). Creciendo con Productividad: Una agenda para la Región Andina. En: <http://dx.doi.org/10.18235/0001178>
- Banco Mundial (22 de abril de 2020). El Banco Mundial prevé la mayor caída de remesas de la historia reciente. Comunicado de prensa. En: [https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history?cid=ECR\\_E\\_newsletterweekly\\_ES\\_EXT&deliveryName=DM61350](https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history?cid=ECR_E_newsletterweekly_ES_EXT&deliveryName=DM61350)
- Blouin, Cécile (Coordinadora) (2019). *Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión*. Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y PADF. En: <https://r4v.info/es/documents/download/70863>
- Bravo M., Juan y Úzua, Sergio (2018). *Documento de Trabajo N° 48. Inmigrantes: Empleo, capital humano y Crecimiento*. Chile: Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES-UC). En: <https://clapesuc.cl/assets/uploads/2018/07/09-07-18-doc-trab-48-inmigrantes-jul-2018-vf.pdf>
- Carcedo, Ana; María José Chaves Groh and Larraitz Lexartza (2020), *Mujeres migrantes, refugiadas y retornadas provenientes de Venezuela: Un estudio de sus condiciones y accesos a medios de vida en Colombia, Ecuador y Perú*, PNUD.
- Céleri, Daniela (2019). *Situación laboral y aporte económico de inmigrantes en el norte de Quito-Ecuador. Una primera aproximación cuantitativa para dialogar sobre política pública*. Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung. En: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15204.pdf>

- Clemens, Michael; Cindy Huang y Jimmy Graham (2018). *The Economic and Fiscal Effects of Granting Refugees Formal Labor Market Access*. CGD Working Paper 496. Washington, DC: Center for Global Development. En: <https://www.cgdev.org/publication/economic-and-fiscal-effects-granting-refugees-formal-labor-market-access>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Agencia Española de Cooperación Internacional y Secretaría General Iberoamericana (2007). *Cohesión social, inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Síntesis. Santiago, Chile.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. RESOLUCIÓN 1/2020. En: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>
- IMF (2020), *World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown*, International Monetary Fund. En: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>
- Koechlin, José; Solórzano Ximena; Larco, Giovanna y Fernández-Maldonado, Enrique (2019). *Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura*. Perú: OIT y OIM. En: <https://peru.iom.int/sites/default/files/Documentos/IMPACTOINM2019OIM.pdf>
- Mercer, Hugo (2019). *Integración laboral en el sector salud de la población venezolana en la República de Argentina*. OIM: Argentina. En: [http://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/10/1022761/integracion\\_laboral\\_sector\\_salud\\_poblacion\\_venezolana-republi\\_Aeqpy29.pdf](http://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/10/1022761/integracion_laboral_sector_salud_poblacion_venezolana-republi_Aeqpy29.pdf)
- OIT (7 de abril de 2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Segunda edición. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf)
- OIT (29 de abril de 2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición Estimaciones actualizadas y análisis. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf)
- OIT (17-18 de septiembre 2019). Notas conceptuales. Sesión 2/Nota 1: *Empleo y el reto de la formalidad. Motores clave para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*. Diálogo entre OIT y Coordinadores Residentes de la ONU sobre trabajo decente y crecimiento económico en el contexto del futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/discussionforum/wcms\\_718567.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/discussionforum/wcms_718567.pdf)
- OIT (2018). *Panorama Laboral Temático 4. Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, Lima, Perú. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_633654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf)
- OIT (2017a). *Informe Mundial sobre la Protección Social. La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenibles*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

- OIT (2017b). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: vías para mejorar el futuro del trabajo. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_598679.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598679.pdf)
- OIT (2011). *La inmigración laboral de sudamericanos en Argentina*. Oficina de País de la OIT para Argentina y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 1ra ed. Buenos Aires: OIT. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_107.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_107.pdf)
- OECD/ILO (2018). *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies?* Paris, OECD Publishing. En: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264288737-en>
- OECD/UNHCR (2018). *Engaging with Employers in the Hiring of Refugees: A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*, Paris, OECD Publishing. En: <https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). En: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- PNUD (2020a). *COVID-19 and Human Development: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery*, 2020 Human Development Perspectives. En: <http://hdr.undp.org/en/hdp-covid>
- PNUD (2020b). *Respuestas de recuperación temprana para migrantes y comunidades de acogida Maximizando las oportunidades de COVID-19 en América Latina y el Caribe*, En: [https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/democratic\\_governance/early-recovery-responses-for-migrants-and-host-communities-maxim.html](https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/democratic_governance/early-recovery-responses-for-migrants-and-host-communities-maxim.html)
- PNUD/Presidencia de la República de Colombia (2019). *Estrategia de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida*. Presidencia de la República de Colombia, Bogotá.
- Ramírez, Jacques; Linares, Yoharlis y Useche, Emilio (2019). *(Geo)Políticas migratorias, inserción laboral y xenofobia: migrantes venezolanos en Ecuador*. En Blouin, Cécile. Después de la Llegada. Realidades de la migración venezolana. Lima, Perú: Themis-PUCP. En: <https://www.academica.org/jacques.ramirez/22.pdf>
- R4V (2020). *Plataforma de coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela*. En: <https://r4v.info/en/situations/platform>
- R4V (Hasta diciembre 2019). *Refugiados y Migrantes Venezolanos en la Región. América Latina y el Caribe*. En: <https://r4v.info/es/documents/download/72763>
- R4V (Abril-Mayo 2019). *Caribbean Situational Report April-May 2019*. En: <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/70561>

- Salgado Bustillos, Flavio; Contreras Painemal, Carlos y Albornoz, Lorena. (2017). *La migración venezolana en Santiago de Chile: entre la inseguridad laboral y la discriminación*. Revista Internacional de Estudios Migratorios (RIEM). En: file:///C:/Users/mlxir/Downloads/2164-6290-1-PB%20(1).pdf
- Selee A. y Bolter J (2020). Bienvenidas asimétricas. Respuestas de América Latina y el Caribe a la migración venezolana y nicaragüense. Migration Policy Institute. En: <https://www.migrationpolicy.org/research/respuestas-de-america-latina-y-el-caribe-migracion-venezolana-nicaraguense>
- Simoës, G.; Cavalcanti, L.; Moreira, E.; Camargo, J. (2017). *Resumo executivo. Perfil sociodemográfico e laboral da imigracao venezolana no Brasil*. Conselho Nacional de Imigracao. Brasília, DF: CNIG. En: [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/Perfil\\_imigracao\\_ven-Roraima\\_resumo.pdf](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/Perfil_imigracao_ven-Roraima_resumo.pdf)
- Tincopa, Gabriel (Investigador principal). (mayo 2019). *Capacidades y competencias de mujeres venezolanas residentes en Perú. Evaluación rápida de mercado*. Perú: CARE. En: <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2019/08/Investigaci%C3%B3n-Inmigraci%C3%B3n-Venezuela-CARE-PERU.pdf>
- UN (2020). *A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19*, United Nations, New York. En: <https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19>
- UN (2018a). *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*, United Nations, New York. En: [https://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/73/195](https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195)
- UN (2018b). *Global Compact on Refugees*, United Nations, New York. En: [https://www.unhcr.org/gcr/GCR\\_English.pdf](https://www.unhcr.org/gcr/GCR_English.pdf)
- UN (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, United Nations, New York. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- UNCTAD/IOM/UNHCR (2018). *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees*, United Nations Conference on Trade and Development, Geneva. En: [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2018d2\\_en.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2018d2_en.pdf)
- UNHCR (2019). *Global trends forced displacement in 2019*. En: <https://www.unhcr.org/globaltrends2019/>
- World Bank (2020). *Migration from Venezuela to Latin America: COVID-19 Pandemic Impacts and Needs*, Presentación 14 de mayo, 2020.

## Reportes DTM

- IOM (September 2018). *Monitoring Venezuelan Citizen's Presence: Trinidad and Tobago. Round 1*: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/DRAFT\\_TT\\_REPORT\\_SEP2018\\_201810291833.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/DRAFT_TT_REPORT_SEP2018_201810291833.pdf)
- IOM (October 2018). *Displacement Tracking Matrix: Guyana. Round 2*: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69567.pdf>
- IOM (May 2019). *Displacement Tracking Matrix: Guyana*: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69616.pdf>

- OIM (julio 2018). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en Chile. DTM. Ronda 1: <https://r4v.info/es/documents/download/72763/reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/66852.pdf>
- OIM (julio a noviembre 2018) Matriz de Seguimiento al Desplazamiento de Flujo de Población Venezolana en Costa Rica.
- OIM (octubre 2018). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en Uruguay. DTM. Ronda 1: <https://migration.iom.int/reports/uruguay-%E2%80%94-monitoreo-de-flujo-de-poblaci%C3%B3n-venezolana-1-octubre-2018-0>
- OIM (diciembre 2018). Matriz de Seguimiento al Desplazamiento. Entendiendo el Flujo Poblacional Venezolano en República Dominicana: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5ce48bc04.pdf>
- OIM (diciembre 2018). Monitoreo del Desplazamiento de Flujo de Población Venezolana en México. DTM. Ronda 1: <https://www.mexico.iom.int/sites/default/files/ArchivosDTM/Reporte%20OIM.pdf>
- OIM (diciembre 2018). Resultados DTM Fase IV en Colombia. Implementado en zonas de frontera con Venezuela y ciudades intermedias: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69537\\_0.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69537_0.pdf)
- OIM (diciembre 2018). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en Argentina. DTM. Ronda 3: [https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/DTM/DTM\\_Ronda\\_3.pdf](https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/DTM/DTM_Ronda_3.pdf)
- OIM (abril 2019). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en Brasil. DTM. Ronda 4: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/brazil\\_mfp%20venezolana\\_r4.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/brazil_mfp%20venezolana_r4.pdf)
- OIM (junio 2019). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en el Ecuador. DTM. Ronda 5. <https://migration.iom.int/system/tdf/reports/REPORTE%20DTM%20R5%20ECUADOR.pdf?file=1&type=node&id=6282>
- OIM (julio 2019). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en Paraguay. DTM: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/DTM\\_REPORT\\_PARAGUAY\\_Rev\\_02setIB-2.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/DTM_REPORT_PARAGUAY_Rev_02setIB-2.pdf)
- OIM (septiembre 2019). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana en el Perú. DTM. Reporte 6: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/71522.pdf>
- OIM (septiembre 2019). Situación de la Población Refugiada y Migrante de Venezuela en Panamá: <https://migration.iom.int/reports/panama-situaci%C3%B3n-de-la-poblaci%C3%B3n-refugiada-y-migrante-de-venezuela-en-panam%C3%A1-septiembre-2019>



