



**Retos y oportunidades de las empresas colombianas en el marco de la migración de
venezolanos**

Anny Carolina Franco Ortiz
José Alejandro Londoño Bedoya

Artículo de investigación para optar al título de Magíster en Administración

Tutor
Edwin Esteban Torres Gómez Castro, Doctor (PhD) en Economía

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Administración
Medellín, Antioquia, Colombia

2022

Cita	(Franco Ortiz & Londoño Bedoya, 2022)
Referencia	Franco Ortiz, A. C., & Martínez Naranjo, J. A. (2022). <i>Retos y oportunidades de las empresas colombianas en el marco de la migración de venezolanos</i> [Tesis de maestría]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Maestría en Administración, Cohorte XV.



Centro de Documentación Economía

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: Nombres y Apellidos.

Decano/Director: Nombres y Apellidos.

Jefe departamento: Nombres y Apellidos.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Resultados Modelo PROBIT para estimar probabilidad de emplear venezolanos</i>	34
Tabla 2 <i>Probabilidad de emplear venezolanos en empresas del Valle de Aburrá</i>	36
Tabla 3 <i>Probabilidad de emplear venezolanos por tamaño de Empresa</i>	36
Tabla 4 <i>Probabilidad de emplear venezolanos por sector económico</i>	37
Tabla 5 <i>Probabilidad de emplear venezolanos por zona</i>	37

Lista de figuras

Figura 1 <i>Distribución de las empresas con venezolanos contratados por tamaño.....</i>	27
Figura 2 <i>Distribución entre Mujeres y hombres venezolanos empleados por tamaño de empresa</i>	27
Figura 3 <i>Porcentaje de empresas por sector que tienen empleados venezolanos</i>	28
Figura 4 <i>Hojas de vida recibidas de venezolanos en los últimos 12 meses por sector.....</i>	29
Figura 5 <i>Hojas de vida recibidas de venezolanos en los últimos 12 meses por tamaño de empresa</i>	29
Figura 6 <i>Participación de las empresas con empleados venezolanos por municipio.....</i>	30
Figura 7 <i>Participación de empresas con empleados venezolanos por tamaño</i>	30
Figura 8 <i>Participación de las empresas con empleados venezolanos por sector</i>	31
Figura 9 <i>Ubicación de las empresas con empleados venezolanos.....</i>	32
Figura 10 <i>Afectación positiva del ambiente laboral por la llegada de inmigrantes venezolanos</i>	39
Figura 11 <i>Clima laboral como motivo para no contratar migrantes venezolanos</i>	40
Figura 12 <i>Nivel de escolaridad de los empleados venezolanos</i>	41
Figura 13 <i>Relación entre el nivel de escolaridad de los empleados venezolanos y los no venezolanos</i>	41
Figura 14 <i>Relevancia del nivel educativo para contratar a un migrante venezolano</i>	42
Figura 15 <i>Relevancia del compromiso para contratar a un migrante venezolano.....</i>	43
Figura 16 <i>Relevancia de la eficiencia para contratar a un migrante venezolano</i>	44
Figura 17 <i>Relevancia de la creatividad para contratar a un migrante venezolano</i>	45
Figura 18 <i>Aporte de los empleados venezolanos a la creatividad e innovación de la empresa ...</i>	45
Figura 19 <i>Aporte de los empleados venezolanos a la competitividad de la empresa.....</i>	46
Figura 20 <i>Aporte de los empleados venezolanos a la sostenibilidad de la empresa</i>	47
Figura 21 <i>Proceso de adaptación y absorción de la estrategia corporativa por parte de los empleados venezolanos</i>	47

Figura 22 <i>Nivel de aceptación de los empleados nacionales.....</i>	49
Figura 23 <i>¿Cómo ha influido el desempeño de los migrantes venezolanos en las empresas?</i>	49
Figura 24 <i>Nivel de escolaridad de los empleados venezolanos</i>	50
Figura 25 <i>Afectación positiva del ambiente laboral por la llegada de inmigrantes venezolanos</i>	50

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre la migración de mano de obra venezolana y su efecto en la competitividad de las empresas del Valle de Aburrá. Para esto se realizó el levantamiento de información a través de encuestas a empresas (empleadores) y empleados nacionales del Valle de Aburrá, con la finalidad de analizar la probabilidad de que las empresas colombianas empleen migrantes venezolanos y las características de las empresas que emplean este tipo de población, y a partir de los datos obtenidos, se analizan estadísticas frente a los retos, oportunidades e impacto del incremento de la fuerza laboral producida por este impacto migratorio en las empresas colombianas. Los principales resultados indican que la contratación de venezolanos es en mayor proporción en empresas pequeñas, predominando el sector construcción, y que factores favorecedores como la eficiencia y el compromiso destacan la empleabilidad de estas personas en las organizaciones; sin embargo, es entre otros aspectos, el efecto sobre el clima laboral, la creatividad y la innovación, los que representan desafíos frente al desarrollo de estrategias para las firmas colombianas.

Palabras clave: migración venezolana, empleabilidad, competitividad, productividad.

Abstract

The aim of this thesis is to analyze the relationship between the migration of Venezuelan labors and the effect on the competitiveness of companies in the Valle de Aburrá. Regarding with what was mentioned, information was collected through surveys of companies (employers) and employees of the Valle de Aburrá, in order to analyze the probability that Colombian companies employ Venezuelan migrants and the characteristics of the companies that hire this type of employees. From the data obtained, statistics are analyzed regarding the challenges, opportunities, and impact of the increase in the labor force produced by this migratory impact on Colombian companies. The main results indicate that hiring Venezuelans is higher in small companies, predominantly the construction sector, and that favorable factors such as efficiency and commitment highlight the employability of these people in organizations; However, among other aspects, it is the effect on the work environment, creativity, and innovation, which represent challenges in the development of strategies for Colombia`s companies.

Keywords: venezuelan migration, employability, competitiveness, productivity.

Introducción

El propósito de este trabajo es revisar el vínculo de la fuerza laboral, producida por la migración masiva de venezolanos al país, y las consecuencias que trae a la competitividad empresarial del Valle de Aburrá; debido a que en los últimos años ha aumentado significativamente¹, obteniéndose para enero del 2020, “879.057 venezolanos trabajando; de ellos, 177.122 lo hacen de manera independiente. Esto equivale a que por lo menos 2 de cada 10 venezolanos que trabajan en el país son independientes” (Semana, 2020, p. 3-4). Por tanto, ha habido un ingreso significativo de población venezolana a Colombia, lo cual sin duda acarrea cambios a nivel económico, político y social, que, para este caso, vale la pena indagar con relación al trabajo: cómo la empleabilidad de esta población puede ser una oportunidad para los empresarios en el país.

Respecto a la inserción laboral de los venezolanos en Colombia, (Marulanda et al., 2018) dan cuenta del difícil panorama de esta población migrante para encontrar un trabajo formal, enfocándose en realizar una caracterización de los riesgos psicosociales de haber vivido un proceso migratorio; con lo cual se identifican los obstáculos que enfrentan, como una mayor propensión al trabajo informal, pocas oportunidades y la discriminación en la empleabilidad. Por su parte, (Suárez Gómez, 2019) se concentra en la población venezolana ubicada en Bucaramanga, haciendo hincapié en la problemática del trabajo informal, al mismo tiempo en realizar una caracterización de esta población migrante, en aras de brindar información que posibilite la creación de propuestas de empleabilidad a los venezolanos, y así mejorar sus condiciones laborales.

A su vez, se alude el trabajo de grado de (Quijano & Torres, 2020), quienes revisan los impactos económicos y sociales de la migración venezolana en el ámbito laboral colombiano, con lo cual identifican impactos positivos en el mercado del trabajo, oportunidad para dinamizar la economía, cambios positivos en productividad, entre otros; pese a ello, también se halla el desempleo, percepciones negativas frente a los migrantes, la informalidad y menor pago a los venezolanos; de manera que es un tema con distintas ópticas que atender. Los aspectos resaltados por estos autores hacen que el tema analizado en este trabajo sea relevante, pues, así como hay

¹ De acuerdo con (Migración Colombia, 2021), los datos registrados de venezolanos radicados en Colombia son ha pasado de 5.550 en 2012, a 1.729.537 en 2020.

quienes tienen percepciones negativas sobre los empleados venezolanos, también se encuentran quienes resaltan que la migración puede mejorar la productividad y la competitividad empresarial.

Desde otra perspectiva, se encuentra un estudio sobre las opciones de vinculación laboral de población venezolana, efectuada por la (Fundación Panamericana sobre el Desarrollo, 2019), en la cual se enuncian experiencias, vacantes y oportunidades laborales para estos migrantes en Colombia, de modo que se superen las barreras de empleabilidad y que las empresas locales aprovechen mejor la fuerza laboral venezolana. En sintonía con lo anterior, se halla una investigación efectuada por la Fundación (ANDI, 2020) con similar objetivo, al reconocer la necesidad de aumentar la competitividad y la inclusión social, al incorporar en las empresas colombianas a venezolanos, ya que adiciona conocimientos y habilidades nuevas, aportando al desarrollo de Colombia. De esta forma, se considera relevante contar con la fuerza laboral venezolana, reconociendo en estas dos últimas investigaciones que debe abordarse el asunto de esta migración también desde una postura propositiva y de oportunidad en la empleabilidad.

Es así como se tienen estas investigaciones, las cuales desde diferentes perspectivas se refieren al asunto de la migración de venezolanos, debido a que es innegable su alta presencia en el país, concentrados en Bogotá, Cúcuta, Barranquilla, Medellín y Cali (Migración Colombia, 2021). Por tanto, en la literatura se aborda este tema, aunque solamente se han hallado dichos trabajos enfocados en el asunto laboral, motivo por el cual es importante abordarlo y ampliarlo más, puesto que, a pesar de presenciarse en la actualidad una migración alta de venezolanos a Colombia, debido a la crisis política, económica, humanitaria y de derechos humanos que viven en su país (Human Rights Watch, 2018); también puede encontrarse oportunidades y retos para su inserción en el mercado laboral colombiano, de modo tal que no sea visto el asunto meramente desde una perspectiva negativa, puesto que tal migración es una realidad que atraviesa el país, y que puede mejorarse al identificar las opciones de empleabilidad, ya que la población venezolana en edad productiva posee niveles educativos altos, instalada en Bogotá, Cali y Medellín; de manera que “estas ciudades se están viendo beneficiadas por una mayor proporción de mano de obra calificada que podría traducirse en cambios positivos en productividad en el corto y mediano plazo” (Fedesarrollo & Acrip, 2018, p. 5).

Adicionalmente, se encuentran compañías con origen venezolano que participan en la economía colombiana: Locatel, que llegó en 2004 o Farmatodo en 2008. Ambas empresas fueron creadas por venezolanos. De esta forma se evidencia la participación empresarial de los

venezolanos en el país, con dos organizaciones que continúan en el mercado compitiendo. Así que también, en estos migrantes hay emprendimientos que aportan al crecimiento de Colombia. Para Tomás Páez, sociólogo venezolano: “quien migra tiene una alta propensión a emprender porque está enfrentándose a una nueva vida y tiene que hacer todo por salir exitoso”. Esta capacidad de emprendimiento puede a su vez canalizarse para mejorar la competitividad de las empresas locales.

Desde esta perspectiva se propone este trabajo de grado, el cual se concentra en determinar el impacto de la migración venezolana, a través de la relación de su fuerza laboral y la competitividad que aporta a las empresas del Valle de Aburrá, desde su conceptualización y antecedentes. Adicionalmente se revisa el concepto empleabilidad, competitividad y productividad, al constituir los referentes teóricos que abarcan este trabajo, en el interés de ahondar en los retos y oportunidades de las empresas colombianas, ante la migración de venezolanos. En la metodología, se utilizó como fuente primaria, encuestas que se efectuaron a empresas (empleadores) y empleados colombianos, sobre la empleabilidad de estos migrantes en compañías colombianas, ubicadas en el Valle de Aburrá de Antioquia y utilizando como fuente de datos la suministrada por Empresas SURA². Con base en esta información se logra concluir que hay opciones de incorporar mano de obra venezolana, puesto que aportan a la productividad y competitividad de las empresas.

² Centro de investigación y desarrollo para la competitividad empresarial que trabaja con personas independientes, las micro, pequeñas y medianas empresas de Colombia, sus empresarios y empleados.

1 Marco teórico

Teniendo en cuenta que en el presente trabajo se abordan temas diversos que impactan el desempeño de las organizaciones, el marco teórico se abordará en tres partes. Una primera en la que se realiza una ilustración sobre el concepto de migración, en la segunda parte se analiza la literatura existente sobre el fenómeno de la migración de venezolanos a Colombia y finalmente, se hace una revisión sobre la relación entre la migración y la competitividad de las organizaciones.

1.1 Sobre el concepto de migración

Para comenzar, se acota el significado de migración, brindado por (Rivera, 2005), quien indica que es el movimiento de la población; más exactamente, “el movimiento de personas a través de una frontera específica ya sea en forma temporal o definitiva” (p. 2). Es pues, un asunto que se define por el movimiento de las personas de un territorio u otro, delimitado por las respectivas fronteras que se tienen.

La migración en la actualidad está relacionada en muchas ocasiones a que las personas se ven abocadas a tener que dejar su hogar en búsqueda de nuevas oportunidades, debido a las condiciones económicas, sociales y políticas, que conducen a las personas a irse a otros países. A su vez, puede darse por el proteccionismo económico con subsidios en los países de destino, por las asimetrías del crédito y sustitución de actividades económicas en el entorno de los inmigrantes en sus países de origen, el crecimiento en la demanda de empleo en los países desarrollados (Gómez, 2010). Empero, no puede verse hoy en día como un proceso que se da desde los países de tercer mundo hacia los de primer mundo, como es el caso de la migración de venezolanos en Colombia, país con el cual comparten una extensión amplia limítrofe, pero también por el interés durante varios años, de parte del gobierno de este último en recibir a los venezolanos, dándose una ola alta de estos migrantes.

Estos procesos evidencian que para en el caso latinoamericano, para el 2010, un panorama general de migración laboral sur-norte, de un 87% (Organización Internacional para las Migraciones, 2010), el cual persiste; sin embargo, toma relevancia la migración de venezolanos, sobre lo cual se estima que, para finales del 2019, cerca de 4,8 millones han migrado, destacándose Colombia como país con mayor recepción, con cerca de 1,6 millones venezolanos (Acuña &

Khoudour, 2020). Ahora bien, la migración de América Latina persiste también en América Central, con migrantes provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras, quienes se han ido para Estados (Acuña & Khoudour, 2020). Por tanto, el panorama es extenso, pero sí puede hallarse un flujo migratorio dinámico y constante en Latinoamérica, el cual ha tomado fuerza en los últimos años con el caso de Venezuela.

Al respecto, teniendo en cuenta los datos proporcionados en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística (DANE), se indica que el 69,1% de los venezolanos que se encuentran en Colombia son bachilleres, seguido del 11,7% con formación técnicos o tecnológica, el 13,8 con un grado universitario y el 0,8% tiene estudios de postgrado. Por tanto, el 95,4% de la población venezolana posee un nivel educativo (Dane, 2020). La respuesta para acoger esta fuerza laboral ha conducido a la creación de un informe de la Fundación de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el cual pretende fomentar al sector privado de incluir empleados migrantes venezolanos, al destacar (Semana, 2020) que “llegan con altos niveles de formación y los indicadores de producción y efectividad se muestran altos, por los procesos aplicados por las empresas en la capacitación del personal, en especial al extranjero” (parág. 11). Esto evidencia que ha arribado al país una mano de obra calificada, la cual puede ser aprovechada por las empresas colombianas en adelante, con oportunidades laborales en diferentes sectores productivos.

A su vez, se halla que, para los últimos cinco años (2015-2019), de los 1.64 millones de venezolanos que han ingresado al país, aproximadamente, el 65% tienen educación básica o intermedia; en contraste con la población colombiana, que es del 56% (Portafolio, 2019). Ante esto, el director del DANE, Juan Diego Oviedo, en torno a las anteriores cifras, afirma: “en el stock sí estamos teniendo una mano de obra o la posibilidad de tener una mano de obra un poco más capacitada que la población nacional” (Portafolio, 2019). De esta forma, se asume con positivismo la inserción de venezolanos, al destacarse su formación educativa, la cual en cifras es variada y destacándose el nivel bachillerato, que puede verse también como una posibilidad de ofrecer mayor educación a estos migrantes.

Lo importante aquí es señalar que la migración puede considerarse un fenómeno económico y social que se encuentra en “mega tendencia”, “así como un proceso humano fundamental que incluye la circulación, a menudo precaria, de personas” (ACNUDH, 2013). Se migra a otro país con la esperanza de mejorar las condiciones de vida. Por tanto, se añade que la migración un

proceso que implica transiciones y transformaciones al exponerse a viajar de un contexto; de modo que el emigrante “se ve obligado a redefinirse constantemente de acuerdo con las nuevas condiciones. Algunas veces estas transiciones y transformaciones enriquecen y amplían los horizontes en las vidas de los emigrantes. Otras pueden generar un insoportable sentimiento de pérdida, inseguridad e incertidumbre”(Ibarrola & Firth, 2016, p. 10). Hay entonces cambios que afectan el comportamiento y las emociones en las personas, de ahí que se estudie en la literatura y se tengan acepciones que posibiliten su comprensión, para que no sea visto como una condición que no implica mayores cambios, ya que sí los hay y es un fenómeno que ha estado presente por décadas en la humanidad.

Se destaca la idea que los motivos para emigrar pueden ser diversos, este movimiento de población hacia otro puede incentivarse al buscar trabajo o nuevas oportunidades económicas, para reunirse con sus familiares o estudiar. También, hay casos que lo hacen para huir de conflictos, persecuciones, terrorismo, violaciones o por abusos de los derechos humanos (Organización Internacional para las Migraciones, 2014). Son múltiples las razones de la migración y en muchos casos se relaciona con situaciones desfavorecedoras, que conllevan a que sea más un traslado para lograr cambios favorables en su entorno, en su condición laboral, en su relacionamiento y salud emocional, entre otros.

Entre las condiciones de los migrantes venezolanos, se destaca el factor socioeconómico, puesto que en muchas ocasiones, según (Bedoya et al., 2020)“las personas o familias migran sin suficientes recursos económicos, por tanto, requieren de oportunidades en el país de llegada. Las personas migrantes en el lugar de recepción se encuentran en su mayoría sin empleo o dentro del mercado informal dado que Colombia cuenta con altos índices de desempleo” (p. 143). Por tanto, hay una necesidad significativa de mejorar las condiciones de vida, dado a que su situación en Venezuela los ha conducido a trasladarse a Colombia, en búsqueda de un trabajo para obtener el sustento. A su vez, se halla que los venezolanos que han migrado al país entre el 2015-2019, están en edad productiva: “95 por ciento tiene entre 18 y 50 años. También, que no hay una gran diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres: 53 por ciento y 47 por ciento, respectivamente” (Semana, 2019). Siendo esto una oportunidad para ingresar al mercado laboral y tener ingresos para ellos y sus familias.

De otra parte, se añade que, para la (Organización de las Naciones Unidas, 2018), la migración puede ser voluntaria o involuntaria, y entre los medios utilizados pueden legales u otros. Aspecto que agudiza la condición de inmigrante, porque al no recurrir a las vías legales, debe afrontar la zozobra de las medidas legales que puede someterse al ser identificado por el Estado donde reside; también, se encuentran casos de vivir en condiciones desfavorables al no dárseles trabajos en el marco de la legalidad, con sueldos menores a los estipulados en la normatividad de ese país.

Pese a lo ya visto, respecto a la configuración conceptual de migración, desde donde se evidencia igualmente las causas variadas que pueden llevar a una persona a trasladarse a otro país, también se enuncian algunas consecuencias económicas, puesto que, para (Echeverry, 2011) “los emigrantes envían parte de su sueldo en divisas al país de origen, con lo que se produce un ingreso económico importante para el desarrollo económico de esas naciones (...) falta observar cuál es la situación de los venezolanos que envían remesas a su país; o si por el contrario, el tema de compensación económica, claramente beneficia al país receptor” (p. 17).

1.2 La migración de venezolanos a Colombia

La frontera que comparten Colombia y Venezuela es de 2.219 km, con más de siete departamentos colombianos colindando con el vecino país, al igual, tienen un arraigo de identidad fronteriza en sus pobladores, con ciudadanos de doble nacionalidad, aspectos que han traído como consecuencia, una cercanía cultural y lazos de parentesco y relaciones sociales entre ambas sociedades. De ahí que se ha el límite de la identidad nacional es borroso en aquellas regiones de frontera (Fernández & Luna, 2018) Esto es en términos generales lo que puede acotarse respecto a estos dos países, los cuales en los últimos años han tenido un distanciamiento entre sus gobiernos y la situación política de Venezuela ha desencadenado una migración masiva en los últimos años, siendo Colombia un país con una alta recepción de estas personas.

Rápidamente se señalan tres periodos de la migración, el primero data de 1999, con la llegada al poder de Hugo Chávez, quien, con sus medidas económicas de nacionalización de compañías, indujo a que el sector empresarial decidiera abandonar el país, al generar también pánico. Así que, de acuerdo a (Fundación Ideas para la paz, 2018), “la primera ola de migrantes venezolanos instaló sus empresas en Colombia. Los migrantes llegaron con nuevas empresas y

grandes capitales para invertir, que no sólo contribuyeron al desarrollo económico del país, sino que se constituyeron como fuentes generadoras de empleo” (p. 6). Entre esas compañías se encuentra Locatel, Farmatodo y Alimentos Polar.

El segundo periodo de migración tiene dos picos: 2005 y 2010. El primero se generó por los despidos masivos en el sector petrolero. El segundo se debe al temor a las expropiaciones y la devaluación de la moneda (Fundación Ideas para la paz, 2018). Estos migrantes eran profesionales, siendo mano de obra cualificada que aportó ampliamente en el sector petrolero del país.

Ya el tercer momento de migración, en el 2011, inició con colombianos que estaban de modo ilegal en Venezuela, ante la economía difícil en Venezuela, con una moneda devaluada. Luego se sumaron los venezolanos, quienes salen de este país masivamente, en búsqueda de un medio de subsistencia, siendo esta una población homogénea (Fundación Ideas para la paz, 2018). A esto se le suma que, en el 2017, el gobierno colombiano dio un permiso para que los venezolanos ingresaran al país legalmente, permitiendo así oportunidades de trabajo (Human Rights Watch, 2018), aunque más adelante esto fue cambiado ante la ola amplia de migrantes venezolanos en Colombia.

En el caso específico de la migración venezolana en Colombia, (Migración Colombia, 2021) indica que, para el 2019 habían 1.771.237 y para el 2020, 1.729.537; de lo cuales, 762.823 son regulares y 966.714 irregulares. Antioquia es el cuarto departamento con recepción de venezolanos con corte a diciembre del 2020, con 156.163, siendo Medellín donde más hay, seguido de Bello, Rionegro, Itagüí, Envigado, Cauca y Sabaneta. En cuanto a la situación laboral, se presentan los resultados que abarcan 2014-2019, el cual indica que el 75% de los venezolanos, que recibe un sustento económico, lo obtiene mediante la informalidad, de modo que sólo el 25% cuenta con un contrato de trabajo (Migración Colombia, 2021)

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, (Dane, 2020), con corte a diciembre del 2020, la tasa de desempleo fue 15,9%, lo que indicó un crecimiento de 5,4 puntos porcentuales respecto al año 2019: 10,5%. En cuanto a la tasa de ocupación fue 49,8%, lo que significó una reducción de 6,8 puntos porcentuales, en relación con el 2019, que fue 56,6%. Es importante traer a colación, la definición de empleabilidad desde dos perspectivas diferentes: (Cárdeno, 2012) dice que “capacidad de acceso o no al mercado de trabajo de una persona, también depende de la capacidad de conservar su empleo una vez” (p. 4) y (Formichella & London, 2013) sostiene que “está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los

conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse” (p. 81). Analizando de manera general esta información, se podría pensar que, dada la presencia y llegada de venezolanos al país y su oferta de mano de obra, se puede ver reflejada en este incremento en la tasa de desempleo, a su vez teniendo en cuenta la GEIH, al ver que la ocupación laboral es, -en tanto a la opción de inserción laboral- totalmente dependiente de las personas que buscan empleo (Ibarra, 2016), la cual es limitada para los venezolanos.

1.3 La migración y su efecto en las organizaciones

Para poder profundizar sobre el efecto de la migración laboral venezolana en las organizaciones del Valle de Aburrá, se deben entender competitividad, productividad y desempeño.

Para (Suramericana, 2019), la competitividad empresarial da cuenta de “la capacidad de una organización para mantener sistemáticamente condiciones que le permitan alcanzar, sostener y potenciar su relevancia en un mercado” (p. 9). Teniendo eso presente, se relacionan estos conceptos organizacionales y vinculándose el talento humano como la base de la organización y el elemento que impulsa la competitividad y la productividad, en aras al crecimiento económico de las empresas. La productividad define el vínculo entre los recursos disponibles, las unidades que se producen y su valor; para así lograr potenciar la capacidad competitiva (Bonilla, 2012). De ahí que se tome en consideración la postura de (Porter, 2017), quien asocia la competitividad con la productividad, por lo que es sustancial el uso de diversos recursos para poder responder con agilidad a las demandas del mercado. Por tanto, en la competitividad residen herramientas que pueden conducir al fracaso o éxito de las compañías para vencer a los competidores; es así como debe apuntarse a prevalecer la ventaja, la cual se mantenga en el tiempo (Díaz et al., 2021).

En el marco de la competitividad no solo importa la productividad, sino que se adhieren otros elementos que contribuyan a responder a la variación de los mercados y, por supuesto, a las realidades que enfrentan las organizaciones en su entorno. Por ende, las empresas tienen a su disposición múltiples aspectos, entre los que se destaca aquí el liderazgo, el cual se vincula a darle importancia al talento humano, pues, tiene que ver con la actitud del trabajador, en relación al entorno laboral, para lo cual se adhiere la motivación y la mejora del desempeño (Díaz et al., 2021). Por ende, no sólo debe aludirse a la competitividad entre las organizaciones, sino también, la

competitividad en el talento humano, al afirmarse que tiene mayor relevancia una compañía que enfatice en atender a sus trabajadores, fomentarles la creatividad, un ambiente laboral idóneo, entre otros aspectos que comprometan la productividad de los empleados.

En ese sentido, el desempeño laboral comprende potenciar la capacidad y efectividad de los empleados en el desarrollo de sus actividades (Salazar, 2019), de modo que se obtenga eficiencia, al alcanzar los mejores resultados, a través de todo lo fortalecido en el interior de la organización, de tal manera que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos, logrando así una “mayor productividad de los factores que utiliza y la máxima rentabilidad del capital económico” (Bel & Martín, 2008, p. 18). Además, al hablar de los empleados, se acuña el término capital humano, el cual enfatiza en la motivación, formación, experiencia y liderazgo, ya que proporcionan valor a la compañía y apuntan a la productividad del trabajador, al brindarles remuneraciones elevadas, las cuales estén vinculadas con la motivación y satisfacción del personal (Dean, 2012).

De esta forma, el capital humano depende de diversos factores que lo rodean en la empresa, como los ya mencionadas, sumando la relación con otros miembros de la organización, la ejecución de sus actividades, la percepción que tienen de la empresa, entre otros. Con todo esto se llega al llamado clima organizacional, el cual se configura con la percepción del empleado y su comportamiento, o sea, “el clima organizacional determina el sentido de pertenencia, comportamiento y productividad de las personas, pero estos, a su vez, determinan la calidad de los servicios prestados, la ejecución eficiente y efectiva de los procesos y, en general, el impacto y desempeño organizacional” (Pulido et al., 2019). A su vez, se hace mención al clima laboral, entendida como otra manera de comprender el vínculo entablado entre los trabajadores y la empresa, expresado en su sentido de pertenencia, su nivel de motivación y la confianza que tiene en su sitio de trabajo. Es así como se asemeja el clima laboral y el clima organizacional, siendo factores sustanciales en la competitividad, al igual que fuente vital en la productividad de los empleados.

En ese orden de ideas, se añade que el concepto de clima laboral, de acuerdo a (Turizo & Ruiz, 2020), se define como manera en que “el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña” (p. 15), refiriéndose también “a las emociones, al ambiente que se genera entre los miembros de un grupo u organización; puede ser un vínculo o un obstáculo para el desempeño de la organización y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran”(Guevara, 2018, p. 17). Por otra parte, la

motivación definida, siguiendo a (Lagos, 2015): “un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (p. 31), es un factor relevante para el desempeño de los equipos, y que puede impactar la competitividad y productividad de las empresas.

Dentro del marco organizacional se debe contemplar el inmigrante y su aporte al desempeño de la firma, a la cultura, a la innovación y al efecto económico que este puede traer, dada la naturaleza dinámica y progresista de la organización, presumiendo que las empresas opten por sustituir la mano de obra nativa por mano de obra inmigrante más barata y los costos a largo plazo de una inmigración más restrictiva (Waugh, 2017), lo anterior incluye la teoría del trabajo fragmentado, la cual habla de la migración explicada por la demanda de mano obra por parte de sociedades económicas desarrolladas, en el que se establecen dos grandes sectores.

El primero tiene por características: remuneraciones altas, buenas condiciones laborales, estabilidad laboral y beneficios generosos. El segundo es un sector opuesto a lo planteado anteriormente, pues se caracteriza por condiciones de trabajo desagradables y peligrosas, remuneración baja e inestabilidad laboral. De esta manera, los nativos de los países desarrollados no están dispuestos a emplearse en un sector secundario; generando una necesidad de contratar mano de obra inmigrante que esté dispuesta a exceder a este sector marginal. Razón por la cual genera un efecto directo en la productividad de la organización, pues la fuerza laboral migratoria se ve en desventaja comparativa con los nativos donde se puede experimentar una disminución en el bienestar (Mosley & Singer, 2015); no obstante, conviene señalar que los trabajadores migrantes “contribuyen con el crecimiento y el desarrollo de los países de destino, mientras que los países de origen se benefician de las remesas y de las competencias que los migrantes adquieren cuando están fuera de su país”. Hay una serie de ventajas y desventajas que acarrea abordar el proceso migratorio en el ámbito laboral, el cual se construye a medida que se comprometen el sector público, privado, pero al mismo tiempo, la sociedad en general, al comprender que todos los trabajadores aportan al desarrollo del país.

Ahora bien, si se analiza de manera general el efecto de los inmigrantes en la innovación de las empresas, se evidencia un efecto directo de la inmigración en la innovación, pues sugiere que una mayor proporción inicial de innovadores inmigrantes está asociada con una mayor probabilidad de innovación de un producto, sin embargo, culturalmente los grupos más cercanos de migrantes tienen un efecto positivo, cuando se consideran de forma independiente. Por lo tanto,

la diversidad ofrece algunos beneficios, siempre que se mantiene la homogeneidad cultural del grupo (Fornaro P, Maliranta M, 2019). En cualquier caso, es necesario analizar en detalle este choque en el mercado laboral colombiano para identificar cuáles sectores económicos pueden beneficiarse más de estos, su efecto en la productividad y cómo se puede aprovechar este contexto para mejorar la competitividad de las firmas colombianas.

Se precisa que el desarrollo de habilidades de innovación hace parte de incorporar diseños de servicio y desarrollo de modelos que llamen la atención de los clientes, sumando al desarrollo del talento humano que fomente la innovación, al igual, formación y un acompañamiento empresarial. Existen diversos mecanismos para acercar a las empresas y sus empleados a la innovación, haciendo hincapié en el papel a cumplir para que las organizaciones alcancen cambios a favor, se arriesguen con propuestas e ideas diferentes, puesto que la innovación funciona si buscan subsistir y diferenciarse de la competencia (Guzmán & Concha, 2019).

Para el caso colombiano, sobre la migración de venezolanos y su efecto en la empleabilidad en las organizaciones, se identifica una brecha en la literatura, y más aún, considerando que la mayor parte de los estudios mencionados analizan la relación entre la migración y la competitividad empresarial desde una perspectiva más macro, razón por la resulta relevante la elaboración de este estudio a través del levantamiento de información primaria para analizar el impacto en la competitividad empresarial y la percepción tanto de empleados colombianos como de empleadores sobre la forma en que la migración venezolana ha impactado a sus organizaciones.

Frente a tal perspectiva macro se encuentra la acotación sobre la inclusión de los migrantes en el mercado laboral, como una oportunidad para generar crecimiento y desarrollo, la cual se hace realidad cuando se impulsan “el diseño y la implementación de políticas públicas construidas de manera conjunta por el gobierno central, los entes territoriales, las entidades privadas, las organizaciones internacionales y los migrantes”(Ramírez & Hernández, 2020, p. 18). Desde esta perspectiva, se direcciona el planteamiento a la orientación de propuestas capaces de impulsar y asegurar la inclusión de los migrantes, desde una mirada general. Al igual, se tiene el ejemplo de Microsoft como empresa líder en atraer talento de cualquier parte de mundo, con programas de incorporación de personal de cualquier parte del mundo, ya que, para la (ANDI, 2020), se “percibe la migración como parte de la construcción de una fuerza laboral diversa y global” (p. 21), entendiendo que los migrantes aportan significativamente con la economía del país receptor. De esta forma se tienen planteamientos generales respecto al impacto de la competitividad empresarial,

ante la migración venezolana, lo cual, igualmente, ofrece ideas y propuestas frente a un tema que persiste en la actualidad.

Ante este panorama, se recurre a investigaciones de otros países sobre migración y competitividad, por ejemplo China, un país extenso, el cual ha vivido procesos migratorios en su interior, obteniendo un comercio interno dinámico, lo cual ha impactado tanto en la productividad como en el bienestar de esta mano de obra. La migración se explica con las palabras de (Tombe & Zhu, 2019): “Debido a que la mayoría de las provincias de China comercian más dentro de China que con el extranjero, los cambios en los costos del comercio interno contribuyen más a las ganancias en la productividad y el bienestar laboral agregados que los cambios en los costos del comercio externo” (p. 1845). Son migrantes de provincias, quienes se trasladan de un área rural a urbana, que ha conllevado a una productividad en aumento explicado en la mano de obra, la cual se beneficia ante las reducciones de los precios de migración.

El otro documento se enfoca en la migración en España y Reino Unido, con mayor afluencia migratoria histórica del segundo. Aquí se reitera la premisa de la poca literatura respecto a la migración y sus efectos en el ámbito laboral, en específico: la productividad. Y para nutrir este asunto, se indica que la migración puede ocasionar un impacto en el crecimiento económico, cuando los migrantes presenten las siguientes características:

- La demografía del mercado laboral puede cambiar, lo que en última instancia afectará la participación laboral, la actividad y las tasas de empleo.
- Los migrantes pueden ser más productivos que los nativos ya que representan un grupo selecto de trabajadores, especialmente en presencia de una política de migración selectiva.
- La mano de obra migrante poco calificada puede contribuir a la expansión de actividades relacionadas con el valor agregado y la productividad tradicionalmente bajos, lo que en última instancia puede afectar el crecimiento de la industria y la productividad nacional. (Kangasniemi et al., 2012)

En suma, se alude a factores aprovechables por los migrantes, quienes asumen un papel dinamizador en la economía, al enfocarse en las oportunidades del mercado laboral; a su vez, su nivel competitivo posibilita explorar otras posibilidades, y ofrecer una mano de obra dispuesta a aprender, innovar y crecer en experiencias.

Hay una percepción negativa hacia el migrante, al considerar que éste traslada la mano de obra del nativo. Ante esto, se sostiene que, en la mayoría de las empresas, ambas manos de obra se complementan, pues, puede verse en algunos casos, como en Reino Unido y España, que probablemente, los migrantes, según (Kangasniemi et al., 2012) “no compiten por el mismo tipo de trabajos/sectores que los nacionales, sino que, en su mayoría, son contratados en sectores en los que no hay oferta de mano de obra nacional” (p. 31). La respuesta se obtiene, con la información recopilada en esta investigación, al revelar que los insumos de mano de obra inmigrante son usados por diferentes industrias en estos países; no obstante, tampoco logra identificar que los cambios en la productividad se vinculan con un mayor uso de mano de obra migrante (Kangasniemi et al., 2012).

De otra parte, se tiene el caso de Israel, con migrantes de la ex Unión Soviética, con quienes se logró un crecimiento en la productividad laboral en algunos casos, así que, se asocia la presencia de fuerza laboral de migrante calificados con el aumento de productividad. Se destaca que, pese a los niveles altos de educación formal, los migrantes iniciaron en ocupaciones de baja calificación y fueron ascendiendo más adelante; las empresas con bajo nivel educativo empleaba más a los migrantes, mientras que era menor su presencia en industrias con una participación alta en producción; y la proporción de inmigrantes está vinculada negativamente con la productividad en las industrias de baja tecnología, mientras que su presencia en empresas de alta tecnología, sí daba resultados de alta productividad (Paserman, 2013). Ahora bien, esto es con base en la información recopilada, la cual puede variar porque, por ejemplo, no incluye todas las empresas. Por tanto, persiste que es una investigación enfocada en un caso específico, de modo que presenta unas conclusiones dirigidas a un ejemplo de migración, con unas particularidades, pero que, igualmente, dan cuenta de cómo la productividad puede aportar ante la presencia de migrantes.

Por último, se hace referencia la teoría de las Relaciones Humanas, debido a que presenta unas particularidades que ayudan a comprender la atención por el trabajador, en el marco de la competitividad y la productividad, de las características y elementos que lo acompañan en su sitio de trabajo, como se ha mencionado: motivación, clima laboral, liderazgo, empleabilidad, entre otros. Es así como la Relaciones Humanas toma distancia de las teorías clásicas de la administración, y llama la atención a un enfoque humanístico, que ve al empleado como un ser humano, con unas necesidades que no corresponden netamente al ámbito económico; por tanto, en las Relaciones Humanas se presta atención:

- Al análisis del trabajo y la adaptación del trabajador, prevalece la verificación de las características humanas que cada tarea exigía, siendo importante la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y trabajo.
- La adaptación del trabajo, se caracteriza por la atención a los aspectos individuales del trabajo, estudio de la personalidad del trabajador, la motivación, liderazgo, comunicación, las relaciones interpersonales. (Medina & Ávila, 2002)

De esta forma, en el marco de las Relaciones Humanas, la administración se orienta a que la productividad empresarial vaya de la mano con el clima organizacional, de manera que convenga prestar atención a la eficiencia y el comportamiento de los empleados, desde las condiciones internas ofrecidas. Esta idea va en consonancia con (Robbins & De Cenzo, 2009), para quienes las Relaciones Humanas se enfocan en la satisfacción de los empleados, porque así sería productivo. Sin duda, hay otros elementos que pueden acuñarse en el marco de la productividad del trabajador, como en la competitividad de las organizaciones, no obstante, vale la pena considerar esta postura dentro de la administración de empresas.

Con las Relaciones Humanas se abre el camino a hablar de motivación, comunicación y liderazgo, motivo por el cual se aborda en esta investigación, pues, se llama la atención al bienestar del empleado, en aras de obtener la productividad esperada y obtener las metas de la empresa. De esta forma, debe brindarse integración social, un trato digno, la participación y estímulos de orden social (Marconi, 2018). Es así como la competitividad se enfoca en el empleado, con aspectos que hoy en día prevalece en la administración.

Los antecedentes son las investigaciones que se han realizado previamente y que guardan una relación histórica con el tema de investigación actual.

2 Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se hace un análisis cuantitativo de tipo no experimental – longitudinal, donde se obtienen datos a través de la realización de encuestas, con un alcance descriptivo para realizar inferencias acerca del fenómeno que se está presentando en Colombia con la llegada de los migrantes venezolanos, su efecto sobre las empresas y las estrategias que pueden surgir para mejorar su competitividad en el contexto planteado.

Como eje central de la metodología utilizada, es importante mencionar que se realiza un levantamiento de información a través de encuestas a empresas (empleadores) y empleados colombianos, como fuente de información primaria para caracterizar aquellas empresas que emplean población venezolana, las razones por las que los emplean y la forma en que se puede impactar positiva o negativamente su competitividad.

En este sentido, la metodología se desarrolla en 4 etapas que se describen a continuación.

Etapas 1: Diseño muestral y diseño de instrumentos a aplicar

Se parte de la aplicación de un instrumento en empresas del Valle de Aburrá antioqueño, sobre las cuales SURA realiza acompañamiento permanente. En esta base de datos de empresas relacionadas con SURA se tiene un total de 1560 empresas. En este sentido, buscando tener un nivel de representación del 95% con un margen de error del 7% en empresas, y en el caso de empleados nacionales, una representatividad del 90% con el mismo margen de error, considerando que es más complejo llegar a los empleados colombianos.

De acuerdo con el criterio anterior, en empresas se recolecta información de manera aleatoria para 169 empresas y en empleados se hace para 120 empleados colombianos, asegurando en ambos casos el nivel de representatividad y el margen de error mencionado.

A partir de esto, se diseña un cuestionario para empresas que consta de 55 preguntas y para empleados con 51 preguntas. En ambos casos, se parte de una caracterización de la empresa encuestada y luego se indaga por la posibilidad o no de emplear venezolanos, y a partir de esto se realiza una serie de preguntas de percepción sobre competitividad de la empresa y su relación con la migración.

Las encuestas son enviadas mediante correo electrónico y se realiza una verificación telefónica en un 5% de las respuestas obtenidas tanto en empresas, como en empleados nacionales.

Etapa 2: Caracterización de los encuestados

A partir de las respuestas en ambos formularios, se realiza una caracterización de las empresas que responden, tanto desde el cuestionario de empleadores como desde el cuestionario de empleados, con la finalidad de conocer la composición de la muestra por tamaños, sectores económicos, localización, entre otros aspectos relevantes.

Etapa 3: Modelo Probabilístico sobre Empleabilidad de Venezolanos

Luego de realizar una caracterización de la población encuestada, se realiza la estimación de un modelo probabilístico en el que se busca indagar por aquellos aspectos que inciden positiva o negativamente en la probabilidad de que una empresa emplee migrantes venezolanos en el Valle de Aburrá.

En tal sentido, se estima un modelo econométrico PROBIT, en el cual la variable dependiente será una variable dummy que toma el valor de 1 cuando la empresa tiene al menos 1 empleado venezolano, y 0 cuando la empresa no tiene personal venezolano en su planta.

El modelo estimado se especifica en la siguiente ecuación:

$$\Pr(\text{Emplea}V_i = 1) = \beta_0 + \beta_1 \text{Tamaño}_i + \beta_2 \text{Sector}_i + \beta_4 \text{Municipio}_i + \varepsilon_i$$

Las variables de la ecuación se describen a continuación:

$\text{Emplea}V_i$ es una variable dummy que tomará el valor de 1 cuando la empresa encuestada contrate migrantes venezolanos, y 0 cuando no haya contratado.

Tamaño_i es una variable categórica que se descompone en aquellas empresas por tamaño pequeño, micro, medianas y grandes.

Sector_i es también una variable categórica que se descompone de acuerdo con el sector económico al que se dedique la empresa: Construcción, Financiero, seguro, inmobiliario y servicios, Industria manufacturera, Servicios sociales, comunales y personales y Agricultura.

Municipio_i es también una variable categórica que indica el municipio en el cual está ubicada la empresa.

En los casos de las variables categóricas, es importante mencionar que se toman como vectores y se descomponen en variables dummy para facilitar su interpretación en el modelo.

Lo interesante de este modelo es que permite ver qué probabilidad tienen las empresas analizadas de contratar venezolanos y si las probabilidades cambian dependiendo del sector, el municipio o el tamaño de la empresa.

Etapa 4: Análisis de Percepción sobre Empleo a Migrantes y Competitividad de las Empresas

Luego de caracterizar a las empresas encuestadas y analizar las probabilidades de contratar empleados venezolanos, se procede a realizar un análisis integral a través del uso de estadísticas descriptivas sobre la percepción de los empleadores y los empleados colombianos sobre el papel de los empleados venezolanos en las empresas, las razones por las que los contratan o no, sus características en términos educativos y de productividad y la forma en que este tipo de empleados mejora la competitividad de las empresas.

Esta etapa final es de gran relevancia, pues será la que permita obtener las principales conclusiones sobre la forma en que las empresas de la región pueden mejorar su competitividad, bien sea porque empleen venezolanos o porque no lo hacen.

3. Estadísticas descriptivas

De acuerdo con lo mencionado en el apartado anterior, se realizaron 169 encuestas a empresarios en el Valle de Aburrá, dirigidas principalmente a las áreas directivas, administrativas y de talento humano. De estas encuestas, 49 responden que sí tienen empleados venezolanos trabajando en su empresa (28,9%), mientras que 120 responden que no. Es importante resaltar que a pesar de la alta tasa de desempleo que hay en el país, un 28,9% de las empresas tienen al menos un empleado venezolano, y eso hace que el fenómeno que se analiza en este trabajo sea un problema relevante. Teniendo en cuenta a su vez que esta cifra podrá subir más a medida que crece la regularización de migrantes venezolanos en el país.

En simultánea, se realizaron 120 encuestas a los empleados colombianos de las empresas encuestadas, de las cuales, 39 responden que sí tienen empleados venezolanos trabajando en su empresa (35,5%), lo que nos muestra una coherencia con los resultados de las encuestas a empresarios.

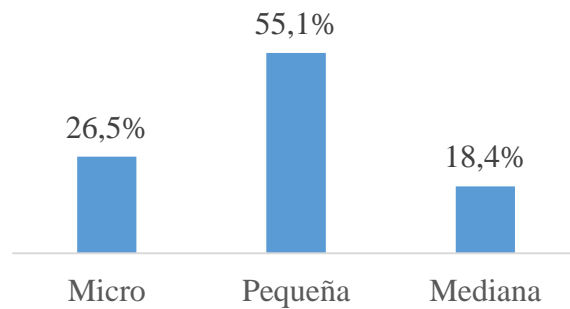
3.1 Estadísticas descriptivas de las encuestas a empresarios (empleadores)

Al ahondar en las cifras proporcionadas en la encuesta efectuada a los empresarios, se encuentra que, de acuerdo con el tamaño de la empresa, la participación de las empresas que tienen venezolanos contratados se concentra en pequeñas empresas con un 55.1%, seguido por empresas micro y medianas.

El mayor número de ubica en la pequeña (55,1%), seguida de la micro (26,5%) y mediana (18,4%), quedando por fuera la gran empresa; de manera que los empleados venezolanos participan de una economía sustancial para la región, puesto que las Pymes son relevantes por su participación en el total de empresas de Antioquia, el capital de las empresas constituidas, el empleo generado en la industria manufacturera y por el número de empresas exportadoras, de acuerdo con la información publicada por la (Cámara de Comercio, 2019). Por tanto, importan las Pymes en la generación de empleo, viéndose como una oportunidad para los venezolanos, cuyos trabajos se ubican en diferentes sectores, precisando que el de manufactura importa para el Valle de Aburrá, teniendo el textil como un elemento activo en la economía, en el camino por contar con oportunidades laborales y la formalidad en el mercado. Esto se evidencia en la siguiente gráfica.

Figura 1

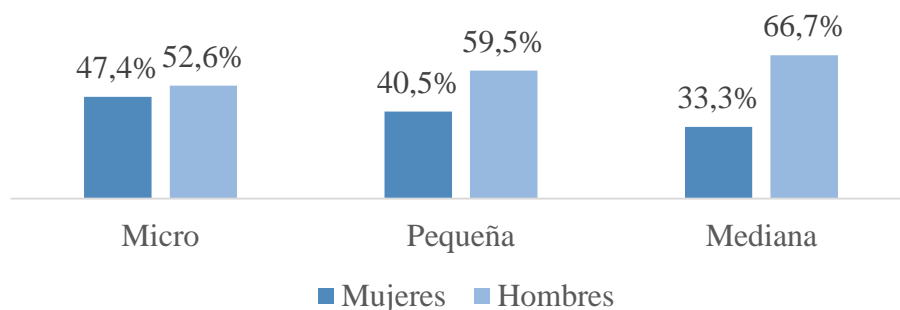
Distribución de las empresas con venezolanos contratados por tamaño



Conviene señalar que hay varios elementos que se han consultado a lo largo de la encuesta efectuada, los cuales permiten conocer en detalle desde las cifras aspectos demográficos generales, de manera que se obtenga información para el caso de empleados venezolanos en el Valle de Aburrá. El mayor el número de empleados venezolanos se ubica en la pequeña empresa, habiendo mayor número de mujeres y, aunque en la micro y mediana son más los hombres, no hay una diferencia significativa, lo cual puede interpretarse positivo, puesto que se han brindado oportunidades igualitarias a ambos sexos, dejando un impacto positivo de inclusión y escucha a quienes aporten a estas Pymes. Por tanto, a mayor número de empleados venezolanos en la empresa, mayor predilección por los hombres, caso contrario con las mujeres, quienes disminuyen su participación:

Figura 2

Distribución entre Mujeres y hombres venezolanos empleados por tamaño de empresa

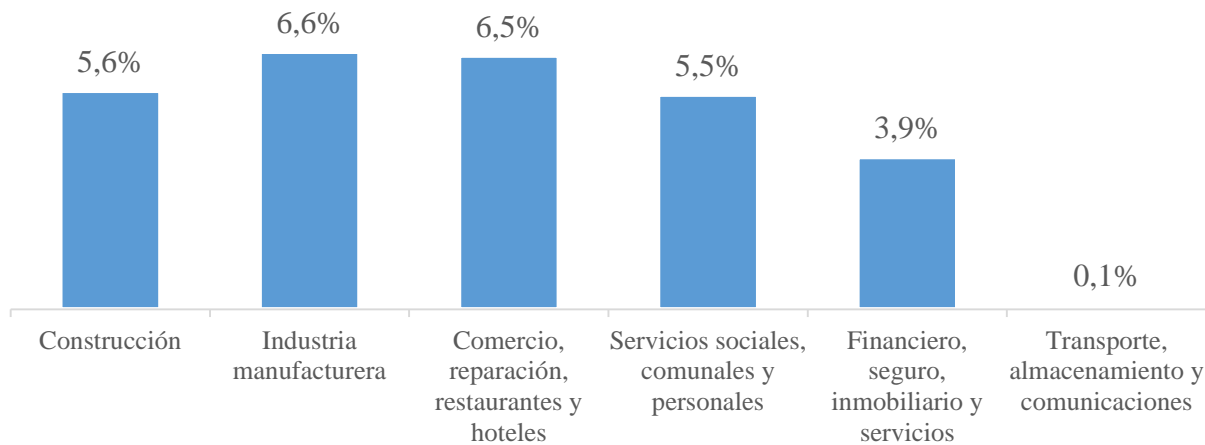


Respecto a la participación de venezolanos que han contratados los empresarios encuestados de acuerdo con el sector al cual pertenece la Pyme es importante. El ingreso de personas venezolanas al mercado laboral colombiano es significativo, lo cual contribuye a la productividad, debido a que ante la creciente mano de obra migrante, surge la necesidad de mayor

exigencias de niveles de formación, de experiencia, de capacidad de innovación, adaptabilidad, entre otros aspectos que estimulan la productividad en las empresas. Todo esto se evidencia en la gráfica:

Figura 3

Porcentaje de empresas por sector que tienen empleados venezolanos



Ahora bien, hay una recepción alta de hojas de vida de personas venezolanas, lo que ilustra la alta oferta de esta población en el campo laboral, sin embargo, aspectos como el bajo nivel de empleo, las condiciones sociales y económicas de Colombia, no contribuyen a ofrecer más cupos laborales, para lo cual es fundamental la presencia de pequeñas y medianas empresas, porque son una oportunidad, no sólo para los colombianos, sino para los venezolanos. Este panorama da cuenta de la necesidad del empleo, al cual se le ha sumado una nueva población en los últimos años, de modo que ha impactado de modo significativo y que requiere de la presencia del gobierno nacional, que estimule las Pymes, con el objeto de que crezcan y así puedan ofrecer más empleos.

A su vez, las oportunidades, estabilidad e interés por aportar a la economía, se hace presente en los venezolanos, al ser empleados en Colombia, lo cual se ilustra en el número de hojas de vida que han recibido los empresarios encuestados en los últimos 12 meses, de acuerdo con el sector al que pertenecen y a su tamaño:

Figura 4

Hojas de vida recibidas de venezolanos en los últimos 12 meses por sector

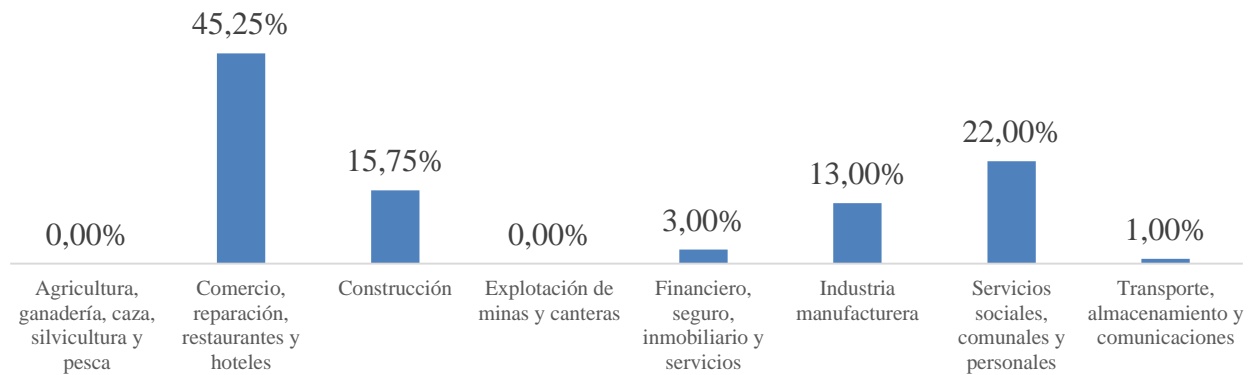
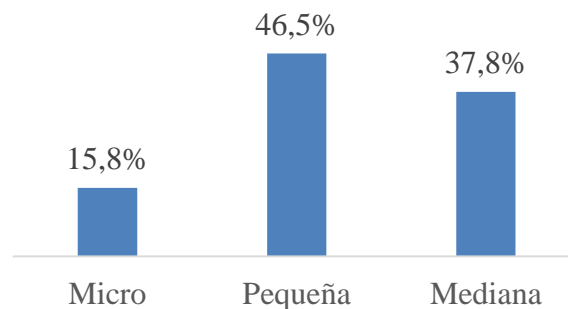


Figura 5

Hojas de vida recibidas de venezolanos en los últimos 12 meses por tamaño de empresa

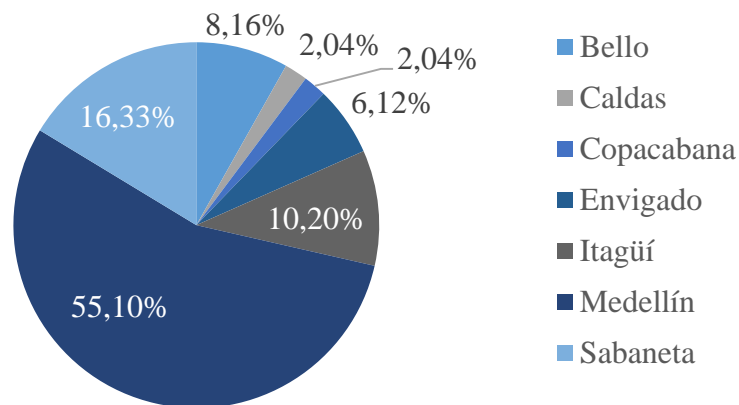


Fuente: Elaboración propia.

Al consultarle a los empresarios sobre las estrategias implementadas en su empresa para facilitar la inserción de los migrantes venezolanos a la organización, teniendo como opciones; formativas y de capacitación, compensaciones extralegales (no salariales), sensibilización e inclusión, y educativas, de las cuales solamente las dos últimas implementan: 2 y 6 respectivamente. Como indica (Gazier, 2001), en torno a la empleabilidad, existen problemas y prioridades en el acceso y las condiciones laborales, que se muestran en algunas de las respuestas obtenidas, razón por la cual, no basta que se hable de la empleabilidad a migrantes venezolanos, sino ahondar, a través de datos que conduzcan a un panorama completo respecto a las dinámicas presentes en sus lugares de trabajo, de cómo se está dando, siendo un paso relevante para brindar opciones de mejoramiento. Por consiguiente, los empresarios encuestados han indicado que sus empresas se ubican de la siguiente manera:

Figura 6

Participación de las empresas con empleados venezolanos por municipio

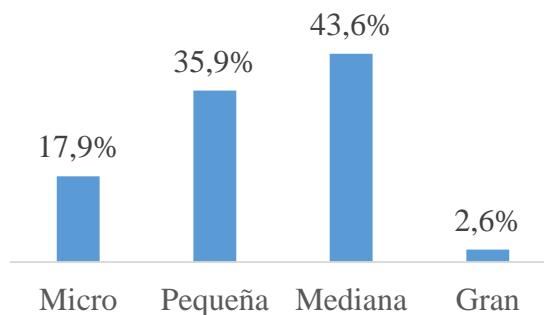


3.2 Estadísticas descriptivas de las encuestas a empleados

También se encuestaron empleados colombianos, quienes han dado datos similares a la de los empresarios, con lo cual se nutre la recolección de información general sobre la población venezolana, en relación con su inserción al medio laboral del Valle de Aburrá, especificado en qué empresa están contratados, según su tamaño. De esto se enfatiza que, a diferencia de los empresarios encuestados, son mayoría las medianas empresas, seguido de las pequeñas; además, aparece 1 organización grande, persistiendo, por supuesto, la minoría en esta última. Así se ilustra la información:

Figura 7

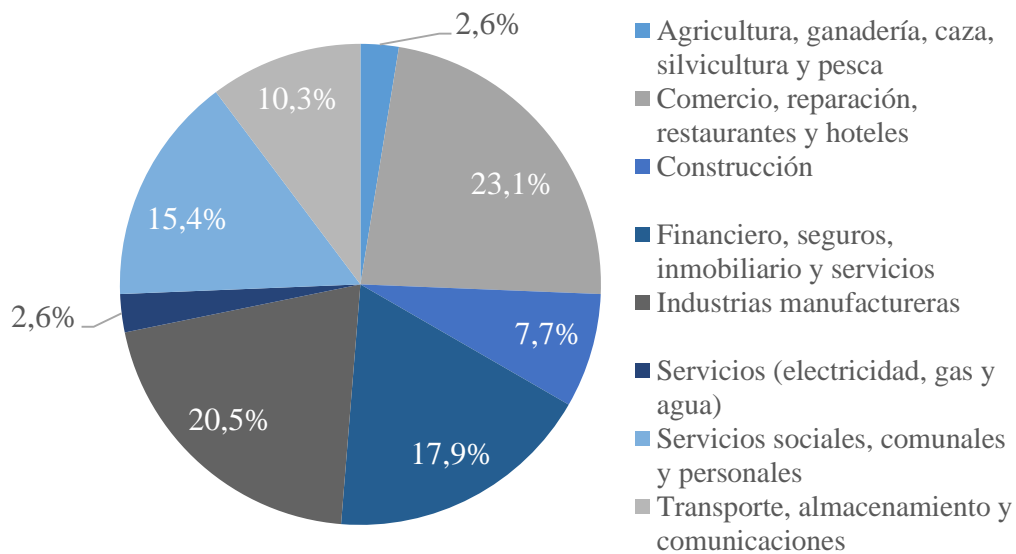
Participación de empresas con empleados venezolanos por tamaño



En cuanto a los sectores que predominan los empleados venezolanos, de acuerdo con la encuesta realizada, se obtiene: comercio, reparación, restaurantes y hoteles, seguido de industria manufacturera; con lo cual se corrobora que la actividad económica significativa es la basada en el turismo, en el comercio, al igual que el área manufactura. En todas se encuentra posicionada la región, motivo por el cual hay alternativas de generación de empleos, que puedan favorecer a la población venezolana.

Figura 8

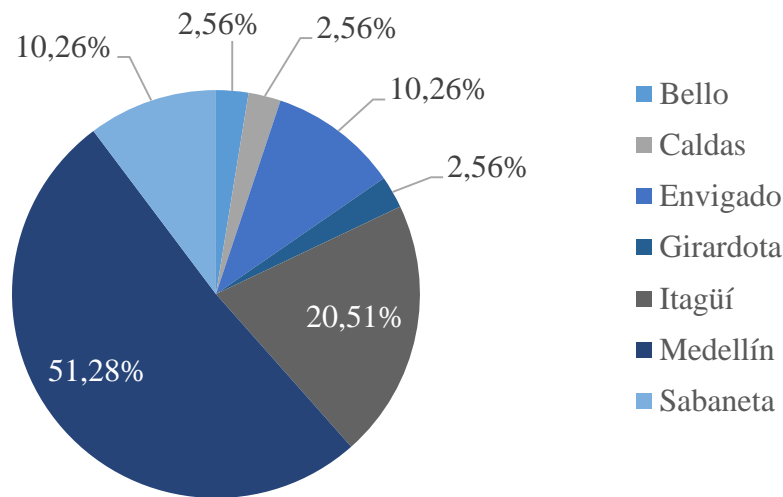
Participación de las empresas con empleados venezolanos por sector



En cuanto a los municipios en detalle donde están ubicados los empleados venezolanos que hacen parte de la muestra, según lo aportado por los empleados nacionales encuestados, la empresa se ubica en Medellín. Tal como lo indica (Fedesarrollo & Acrip, 2018), Medellín hace parte de las ciudades con mayor productividad, con una población venezolana en edad para tener cargos diversos que aporten al crecimiento económico de las empresas. El impacto claro es la presencia alta de personas venezolanas en Medellín, concentrándose en Pymes, desde donde contribuyen al crecimiento, al igual que queda el reto de aprovechar los conocimientos, el nivel educativo, entre otros aspectos, para incorporarse más mano de obra calificada, entre la cual es viable incorporar a la población migrante venezolana. A continuación, se detalla esta información:

Figura 9

Ubicación de las empresas con empleados venezolanos



Fuente: Elaboración propia.

Con la estabilidad y las condiciones laborales se obtiene un panorama satisfactorio, el cual evidencia también, los retos que tienen las empresas para saber aprovechar el personal que se postula y contratarlo, o de los empleados con que cuenta. Para el caso de esta investigación, hay algunas preguntas que ayudan a conocer la empleabilidad, entendida desde (Formichella & London, 2013). Así que, al consultarle a los empleados colombianos: ¿ha evidenciado comportamiento xenofóbico por parte de los empleados no venezolanos hacia los migrantes?, 2 contestan de modo afirmativo, lo cual da muestra que la xenofobia no es común, aunque debe igualmente llamar la atención para evitarse este tipo de conductas negativas que, sin duda, consolidan un escenario de malestar e intolerancia en el trabajo que afecta la empleabilidad de la persona venezolana.

Además, se consulta a los empleados nacionales que, de acuerdo con su percepción, ¿cómo es el salario de un empleado venezolano en comparación con el de un empleado colombiano? 29 responde que es igual, mientras que 10 responden que es menor. Esto es de carácter diferenciador, y hace que el acceso y permanencia en el empleo sea desigual, del mismo modo, para conservarlo debe someterse a esas condiciones (Cárdeno, 2012), las cuales, cabe mencionar, son basadas en la percepción del encuestado. Frente a la pregunta, ¿los migrantes venezolanos están empleados con todas las prestaciones legales en su organización? 11 han contestado que no, siendo una cifra menor, pero igualmente preocupa, debido a que, en el acceso al empleo, este tipo de aspectos

conducen a la precarización de las condiciones laborales. Teniendo en cuenta esto, (Torres, 2017) afirma que, “parte fundamental de las compañías y una manera de compensar sus labores, partiendo de las bases de que la responsabilidad social empresarial cuenta con un extenso portafolio de bienes y no solamente con un nivel salarial alto, como pensarían algunas personas” (p. 5), por lo que es clave garantizar condiciones igualitarias sin tener en cuenta la nacionalidad del empleado.

De esta forma, el impacto que se entrevé es un porcentaje de personas venezolanas que sí laboran, a quienes debe fortalecerse los parámetros de beneficios en términos de empleabilidad, de modo que crezca el ambiente de confianza mutua, que favorezca también a las Pymes, las cuales en este momento apuestan a incorporar en su equipo de trabajo a migrantes venezolanos, por ahora, se cuenta con la información presentada en relación a los empleados provenientes de Venezuela, con la cual se puede indicar datos que den cuenta de la probabilidad de contratar a más empleados de dicho país.

4 Resultados de Modelo de probabilidad de emplear venezolanos

De acuerdo con los resultados encontrados en la estimación del modelo PROBIT para determinar los factores que inciden en que una empresa contrate empleados venezolanos o no, los resultados que se muestran en la tabla 1. indican que tanto las empresas grandes o medianas como las empresas pequeñas tienen una mayor probabilidad de contratar empleados venezolanos en comparación con las microempresas. Esto puede explicarse por el hecho de que gran parte de las microempresas tienen menos de 5 empleados o responden a empresas familiares, por lo que la probabilidad de que generen empleo para la población venezolana es más baja.

Adicionalmente, se encuentra que, por sectores económicos, el sector de construcción es el que tiene mayor probabilidad de emplear venezolanos, al igual que los sectores de comercio, reparación, restaurantes y hoteles, industria manufacturera y servicios sociales, comunales y personales. De otro lado, en otros sectores como el financiero, seguros, inmobiliario y servicios, al igual que en empresas de sectores como el minero y el agropecuario es poco probable que se contraten venezolanos.

Por último, aunque se encuentra contratación en todos los municipios del Valle de Aburrá, la mayor probabilidad se encuentra en el municipio de Medellín, donde los resultados del modelo Probit muestran una relación positiva y estadísticamente significativa en este municipio, lo que indicaría que gran parte de los empleados venezolanos se concentrarían en Medellín.

Tabla 1

Resultados Modelo PROBIT para estimar probabilidad de emplear venezolanos

VARIABLES	Probabilidad de Contratar venezolanos
Mediana o Gran Empresa	1.385*** (0.458)
Pequeña Empresa	0.944*** (0.267)
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	1.650** (0.750)
Construcción	2.193*** (0.793)
Financiero, seguro, inmobiliario y servicios	1.144

	(0.765)
Industria manufacturera	1.745**
	(0.754)
Servicios sociales, comunales y personales	1.341*
	(0.761)
<hr/>	
Caldas	1.309
	(0.909)
Copacabana	1.028
	(1.216)
Envigado	0.038
	(0.545)
Itagüí	0.584
	(0.539)
Medellín	0.943**
	(0.450)
Sabaneta	0.796
	(0.570)
<hr/>	
Constante	-3.289***
	(0.866)
<hr/>	
Pseudo R2	0.3035
Observaciones	166

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

A pesar de que los resultados mostrados anteriormente dan algunas luces sobre las variables tenidas en cuenta en la modelación, es importante ir un poco más allá de la salida del modelo para mostrar las probabilidades estimadas de emplear venezolanos. En este sentido, el primer resultado a resaltar es que, en las empresas del Valle de Aburrá, la probabilidad de emplear venezolanos es del 28.97%, indicando que cerca del 30% de las empresas de la región pueden tener al menos un venezolano contratado. Se encuentra que la desviación estándar es del 22.14% y el rango de probabilidades va entre el 0.34% al 89.12%, mostrando que hay empresas en las que es prácticamente improbable que se contraten venezolanos y otras en las que hay una gran propensión a contratarlos.

Tabla 2*Probabilidad de emplear venezolanos en empresas del Valle de Aburrá*

Probabilidad de emplear venezolanos	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
28.97%	22.14%	0.34%	89.12%

Adicionalmente, al descomponer los resultados por tamaños de empresas, la tabla 3 muestra una relación ascendente dependiendo del tamaño de las empresas, siendo las microempresas las que tienen una menor probabilidad de emplear venezolanos (24.17%), seguidas por las pequeñas empresas (33.32%), las medianas (38.81%) y la gran empresa, con una probabilidad del 58.01%.

Teniendo en cuenta que el tamaño se mide con el número de empleados, el resultado encontrado es el esperado. No obstante, al analizar la proporción de empleados venezolanos por tamaño, la tendencia se revierte, encontrando que en las microempresas el 5.98% de los empleados en promedio son venezolanos, en las pequeñas el 4.87%, en las medianas el 1.64% y en la gran empresa solo el 0.05%. Esto nos muestra que, a pesar de que en las grandes empresas hay mayor probabilidad de emplear venezolanos, su participación dentro de la planta de las empresas es realmente mínima.

Tabla 3*Probabilidad de emplear venezolanos por tamaño de Empresa*

	Probabilidad de Emplear venezolanos	Proporción de Empleados Venezolanos
Gran empresa (más de 200 empleados)	58.01%	0.05%
Mediana empresa (50 - a 200 empleados)	38.81%	1.64%
Pequeña empresa (11 a 50 empleados)	33.32%	4.87%
Microempresa (1 -10 empleados)	24.17%	5.98%

Al analizar las probabilidades de emplear venezolanos por sector económico se encuentra que el sector en el que es más probable que sean empleados es el de construcción con una probabilidad del 56.5%, seguido por la industria manufacturera (47.8%) y el sector de comercio, reparación, restaurantes y hoteles (33.4%). El sector en el que es menos probable tener empleados

venezolanos es el de transporte, almacenamiento y comunicaciones, y es posible que en este sector la baja probabilidad se pueda explicar por los costos asociados a ser empleado en esta rama de actividad (por ejemplo, para ocuparse en el sector transporte hay que tener un pase de conducción, normalmente especializado, con un costo superior a los 2 SMMLV).

Adicionalmente, es importante resaltar que por sectores económicos si se guarda una relación entre la proporción de empleados venezolanos y la probabilidad de emplearlos. Aquellos sectores en los que es más probable emplear venezolanos, asimismo se tiene mayor proporción de estos laborando en la empresa.

Tabla 4

Probabilidad de emplear venezolanos por sector económico

SECTOR	Probabilidad de emplear venezolanos	Proporción de empleados venezolanos
Construcción	56.5%	5.6%
Industria manufacturera	47.8%	6.6%
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	33.4%	6.5%
Servicios sociales, comunales y personales	22.1%	5.5%
Financiero, seguro, inmobiliario y servicios	14.5%	3.9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9.6%	0.1%

Por último, la tabla 5 muestra que, como se había mencionado, la probabilidad de emplear venezolanos es mayor en Medellín que en el resto de los municipios del Valle de Aburrá, aunque las diferencias no son tan grandes, pues esta probabilidad en Medellín es del 30.44%, mientras que en el resto de los municipios es tan solo del 27.42%, por lo que se puede concluir que no hay discriminación para emplear este tipo de población entre las distintas zonas del Valle de Aburrá.

Tabla 5

Probabilidad de emplear venezolanos por zona

Zona	Probabilidad de emplear venezolanos
Resto del Valle de Aburrá	27.42%
Medellín	30.44%

4.1 Resultados de la percepción sobre el impacto de la migración en la competitividad empresarial

En términos generales, es importante mencionar que este es un estudio exploratorio, sin embargo, al no tener datos de otros autores para comparar, solo se puede trabajar con la base de datos de las encuestas realizadas, que como se mencionó en la metodología, tiene una representatividad estadística del 95% en empresas y del 90% en empleados, ambos con un margen de error del 7%. Si bien, en esta investigación se analizan las percepciones en términos de competitividad en las empresas, a futuro, la agenda de investigación se puede centrar en temas más específicos, como xenofobia. Sin embargo, este no es el eje central de la investigación.

Se procede a profundizar en torno al fortalecimiento de la competitividad, luego de señalar las probabilidades de contratación que puede tener la población migrante venezolana. Se acotan el clima laboral, el desempeño, la motivación, entre otros, como elementos que contribuyen al rendimiento en las organizaciones. De acuerdo a (Piligua & Ureta, 2019), el clima laboral establece la manera en que la persona “percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad” (p. 2).

4.2 Percepción de los empresarios sobre el impacto de la migración en la competitividad

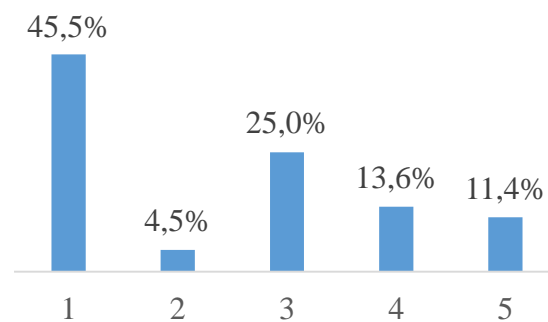
Al preguntar a los empresarios sobre la percepción de la población migrante, en una escala de 1 a 5, donde en 1 hay baja afectación positiva y en 5 hay alta afectación positiva, en el primer aspecto relacionado con su afectación positiva en el ambiente laboral, se encuentra que el 45.5% de los empleadores consideran que se ha tenido una incidencia negativa en este aspecto con la llegada de venezolanos, por lo que uno de los principales retos es diseñar y desarrollar estrategias que tengan presente el entorno, las necesidades y cómo pueden tomar ventaja, para así ofrecer productos, soluciones y/o servicios de calidad, que los impulse a un crecimiento estratégico. Lo importante es asumir la competitividad como un estado dinámico, es decir, “que alcanza y mantiene una empresa apalancando en sus capacidades organizacionales, que le permiten en un entorno específico desarrollar propuestas relevantes, lo cual les exige transformarse en sincronía con su

mercado e incluso anticiparse y ser un movilizador de dicha transformación” (Suramericana, 2019, p. 9).

Se evidencia un contraste entre las percepciones entregadas por los empleados colombianos y los empresarios, con respecto a la afectación positiva generada por la llegada de la fuerza laboral venezolana. En este sentido, se hace necesario fortalecer el clima laboral, a través de estrategias que se sostengan en el respeto, la comunicación, la colaboración, la satisfacción, la carrera profesional y el liderazgo (Piligua & Ureta, 2019). Además, debe estimularse la motivación, para que así tenga mayor valor ese vínculo positivo entablado, la cual, igualmente, debe propenderse para alcanzar el bienestar de los empleados y, en consecuencia, la competitividad de la empresa capacitada y que sean ejemplos de inclusión y responsabilidad con los migrantes venezolanos.

Figura 10

Afectación positiva del ambiente laboral por la llegada de inmigrantes venezolanos



Ahora, al consultar a los empresarios sobre los motivos por los cuales no tendrían venezolanos vinculados a su organización, se coloca el clima laboral, evaluado en una escala de 1 a 5, donde 1 es que hay una baja afectación en el clima laboral por contratar migrantes venezolanos y 5 es que hay una alta afectación en el clima laboral por contratar migrantes venezolanos, tal como se ilustra en la gráfica 11. Ante esto, se enfatiza en no darle un carácter negativo al empleado proveniente de Venezuela, lo cual contribuye a abrir la posibilidad de contratación a futuro, y que, por el contrario, sean personas tenidas en cuenta, a quienes se les garantice un ambiente laboral idóneo, puesto que aumenta su rendimiento, lo cual favorece innegablemente a la empresa, a crecer su competitividad y productividad.

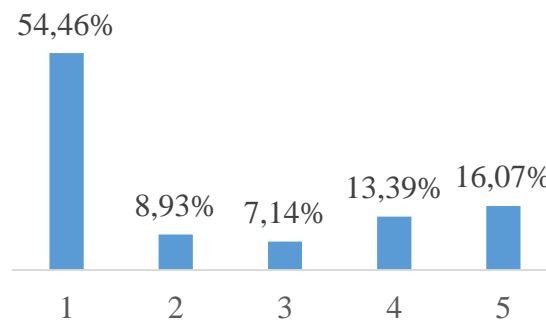
En este orden de ideas, es vital identificar las ventajas existentes al contratar a los migrantes venezolanos, quienes pueden aportar ideas innovadoras, ingenio e interés por aportarle a su lugar de trabajo, al igual, que valorar ampliamente la oportunidad de ser parte de una empresa en Colombia, la cual posibilite mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Al respecto, se

encuentra que, uno de los efectos de los flujos migratorios es contar con maneras diferentes de interpretar el mundo, lo cual permite, teniendo presente a la (ANDI, 2020), una “apertura de diferentes visiones de la realidad, se puede mejorar la capacidad para innovar y proponer cambios en la cultura empresarial. Nuevas formas para interpretar los problemas y las oportunidades de empresas se despliegan cuando se cuenta con personas de múltiples procedencias y contextos culturales” (p. 38).

Así se destaca la innovación como parte de ese impulso para tener en cuenta a los migrantes venezolanos, en aras de conocer y divulgar las razones para esta contratación, y tener la oportunidad de aportar a cambios positivos al interior de las empresas, lo cual aporta al clima laboral, puesto que es tener personal con mayores capacidades para alcanzar las metas propuestas. De esta forma, es viable el cambio al panorama presente a continuación:

Figura 11

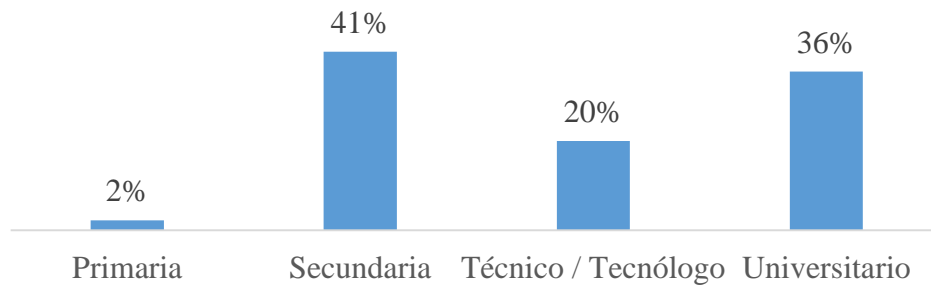
Clima laboral como motivo para no contratar migrantes venezolanos



De otra parte, en el caso de las encuestas realizadas a los empresarios, el nivel de escolaridad de sus empleados migrantes venezolanos es predominante el nivel secundaria en formación, lo cual debe revisarse, en aras de aumentar la competitividad de las empresas. Estos datos coinciden con los proporcionados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística (DANE), al indicar que el mayor número de venezolanos son bachilleres (Semana, 2020). A su vez, se enfatiza en que debe estimularse la continuidad en los procesos formativos de los empleados venezolanos, de modo que puedan escalar más en las empresas, y que éstas también tengan personas cada vez más calificados. Sobre los niveles de escolaridad, se obtiene:

Figura 12

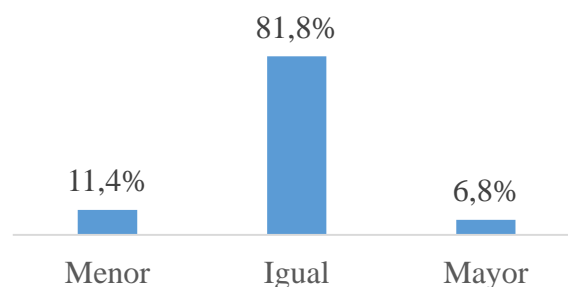
Nivel de escolaridad de los empleados venezolanos



Respecto a los procesos educativos, se puede decir que el aprendizaje contribuye al enriquecimiento de conocimientos y prácticas que fomenten la creatividad, la autorrealización y el desarrollo de las personas. Lo importante con la formación es desarrollar habilidades y competencias en dirección a unas metas claras; además, sostiene (Irazema et al., 2017), que es transmitir “conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente” (p. 77). Con esto, se aumenta la productividad y la eficiencia del trabajador, al tener una mayor preparación en su labor; ayuda a alcanzar los objetivos individuales; disminuye temores de incompetencia: mejora las habilidades de comunicación y manejo de conflictos; favorece la promoción a puestos de mayor responsabilidad, hace sentir más útil al trabajador; mejora la comunicación y alienta a la orientación de nuevos empleados; proporciona un buen clima para el aprendizaje y hace de la empresa un entorno de mejor calidad para trabajar (Cota Luévano & Rivera Martínez, 2017). Así que, todo esto no debe desatenderse, pese a verse en la siguiente gráfica que, el nivel de escolaridad del empleado migrante venezolano promedio, respecto al de un empleado colombiano es igual:

Figura 13

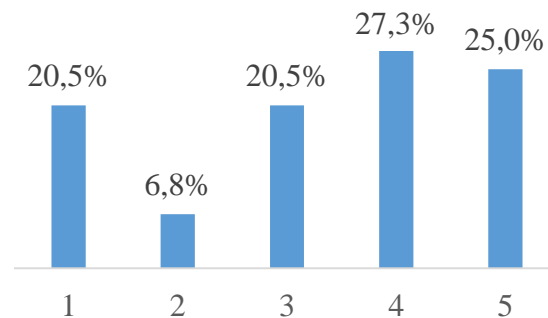
Relación entre el nivel de escolaridad de los empleados venezolanos y los no venezolanos



Hay consonancia en sostener que el nivel educativo es relevante, lo cual puede asumirse en el reconocimiento para la competitividad de la empresa; no obstante, se encuentra un nivel bajo en este aspecto, para lo cual se propone enfatizar y prestar mayor atención a las personas migrantes de Venezuela con un nivel académico óptimo, pero también recurrir a la capacitación para el personal en general, la cual ayudará del mismo modo a formar equipos de trabajo y a direccionar al cumplimiento de metas conjuntas. Adicionalmente, cuando se consultó a los empresarios, que valoren de 1 a 5, donde 1 es poco relevante y 5 muy relevante, el nivel educativo como razón para contratar un migrante venezolano:

Figura 14

Relevancia del nivel educativo para contratar a un migrante venezolano



En la misma pregunta anterior, de que los empresarios valoren de 1 a 5, donde 1 es poco relevante y 5 muy relevante, las siguientes razones para contratar un migrante venezolano en su organización, hay varios aspectos que se aluden a continuación. El 90,9% de los empresarios, señala que el compromiso es un factor importante para tener en cuenta en este proceso. Esto puede aprovecharse más en las empresas colombianas, puesto que se presentan casos en que algunos empleos son poco atractivos para la población colombiana, sin embargo, es recurrente que estos puestos de trabajo sean tomados por personas migrantes, pues de acuerdo con la (ANDI, 2020), “con el tiempo, estas personas han demostrado altos niveles de rendimiento y compromiso con las empresas” (p. 38). Por tanto, debe destacarse esta conducta también, en aras de mostrar el nivel de compromiso asumido por empleados venezolanos en algunos casos específicos.

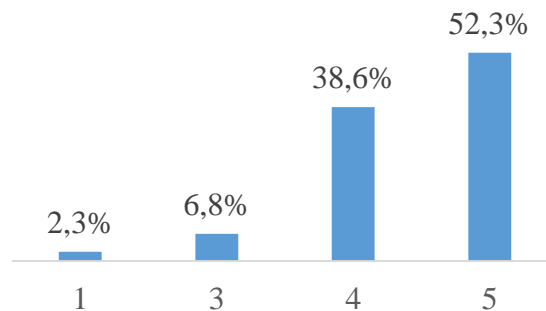
Conviene añadir que, es importante el nivel de compromiso en el campo laboral, sin embargo, éste va de la mano de la motivación, puesto que los trabajadores asumen un mayor compromiso cuando están a su disposición aspectos que lo estimulan y tienen una incidencia positiva en su conducta y emociones. Por consiguiente, no basta reconocer por parte de los empleadores el compromiso como un punto a favor al momento de contratar, sino que debe

proveerse de un escenario capaz de estimular el compromiso, que reconozca y destaque lo efectuado por los trabajadores, ya sea por el nivel de responsabilidad adquirido o por el vínculo que entable en su entorno laboral, enfocado en esforzarse y buscar la consecución de metas estipuladas por la compañía. Es así como crece la competitividad y la productividad.

Es importante traer a colación, que existen factores que producen satisfacción, denominados motivadores; también, están los factores higiénicos. Los primeros se vinculan con el trabajo en sí mismo como responsabilidad o reconocimiento. Los segundos se conectan con el contexto laboral, como es el clima laboral, el salario o las relaciones entre los compañeros (Peña, 2015). Es así como se identifica la motivación en el trabajo, entendiendo que ambos factores se relacionan y buscan en definitiva el bienestar de los empleados y la competitividad de la empresa. Ahora bien, sobre la importancia del compromiso, se halla:

Figura 15

Relevancia del compromiso para contratar a un migrante venezolano



Se pasa a abordar la eficiencia, la cual se alcanza con las acciones de los trabajadores que suman a la empresa, de modo que ésta sea eficiente. Es pues una interrelación continua, que exige esfuerzos para alcanzar resultados óptimos en tiempos cortos y con medidas estratégicas que también reduzcan el gasto y tiempo. En ese sentido, la eficiencia debe mantenerse en los empleados, para lo cual es necesario mantener en constante capacitación a los empleados y fomentar a la creatividad e innovación; puesto que no es viable hablar de eficiencia por sí sola, sino que implica más elementos que la rodeen.

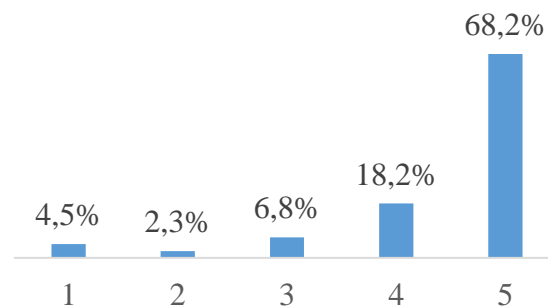
En la encuesta se obtiene un resultado alto en valoración, que se vincula con el clima laboral, debido a que ambas requieren de un trabajo con un desempeño alto, que conlleve a un nivel alto de productividad. Es de anotar que la eficiencia de poder disponer de algo para obtener el resultado esperado, de modo que es contar con las habilidades para alcanzar el máximo resultado,

en aras del funcionamiento óptimo de la empresa (Rojas & Valencia, 2017). Se pretende entonces, contar con la eficiencia, lo cual implica un nivel alto de compromiso

Por ende, la eficiencia, se comporta de manera similar que el compromiso, al momento de ser tenido en cuenta en la contratación de migrantes venezolanos, con un 86,4% de importancia, calificado de 1 a 5, donde 1 es poco relevante y 5 muy relevante:

Figura 16

Relevancia de la eficiencia para contratar a un migrante venezolano



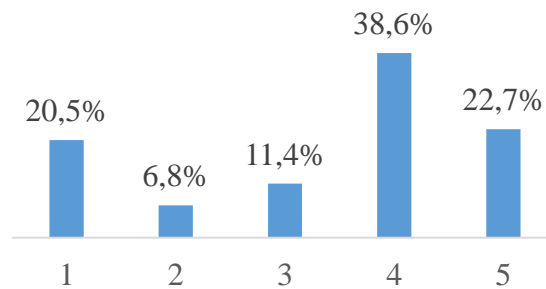
Continúa la creatividad, la cual (Córdoba et al., 2018) define como una “habilidad con la que cuentan los seres humanos para la generación de ideas, soluciones de problemas u ofrecer diferentes interpretaciones o salidas a realidades socioeconómicas, sociales y contextuales diversas” (p. 56). Abarca múltiples elementos y situaciones la creatividad, estando así presente en la vida diaria de las personas, motivo por el cual, en las empresas no es la excepción.

Respecto a la creatividad en los empleados migrantes venezolanos, es probable que se exprese con sus ideas, al tener mayores espacios de participación desde el inicio, con la intención de contribuir a la productividad y competitividad de la organización. Se añade que ante la presión actual que deben vivir las empresas es vital la creatividad en la resolución de problemas, escenario donde los migrantes venezolanos pueden contribuir con ideas, con salidas a esas realidades presentes en un medio tan exigente al cual se enfrentan las Pymes en Colombia, al buscar oportunidades y tomar medidas para crecer.

La creatividad, por su parte, evaluada de 1 a 5, donde 1 es poco relevante y 5 muy relevante, se comporta de manera diferente, y, si bien es importante, no lo es tanto como el compromiso y la eficiencia, en el momento de la contratación. El 61,4% de los empresarios, consideran que la creatividad es importante:

Figura 17

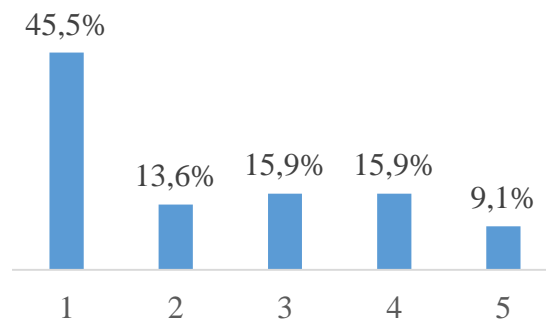
Relevancia de la creatividad para contratar a un migrante venezolano



Se les pregunta a los empresarios encuestados, que califiquen de 1 a 5, donde en 1 hay un bajo aporte y en 5 un alto aporte: ¿considera que la llegada de migrantes venezolanos le ha aportado a la creatividad e innovación en su organización? A lo que el 59,1% respondió que su aporte es bajo. Esto puede interpretarse como la falta de recepción de las propuestas e ideas que puedan tener los empleados venezolanos, cabe mencionar que para darse la innovación en las empresas, tal como lo plantean Fornaro (2019), se requiere que haya diversidad, darle cabida a la homogeneidad cultural del grupo; razón por la cual es menester reducir el choque del mercado laboral en relación con los empleados venezolanos, al aprovechar las diferencias, las ideas que puedan brindarse, para obtener una mayor productividad y competitividad. Importa aquí la confianza y la apertura a otros puntos de vista, aspecto a considerar para el futuro de las Pymes, en su proceso de expansión a más mercados.

Figura 18

Aporte de los empleados venezolanos a la creatividad e innovación de la empresa



En el aspecto específico de competitividad, se ha formulado la siguiente pregunta a los empresarios con una escala de 1 a 5, donde en 1 hay un bajo aporte y en 5 un alto aporte: ¿La empleabilidad de migrantes venezolanos ha mejorado la competitividad de su organización? Con

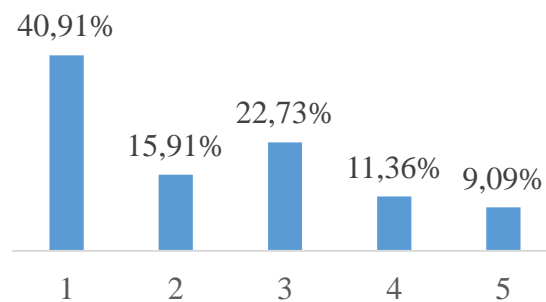
un comportamiento similar al aporte de los migrantes venezolanos en términos de creatividad e innovación, el 56,8% de los empresarios señalaron que el aporte de estos en competitividad es bajo.

De ahí que se sostenga que no hay una valoración destacable en cuanto a la presencia de migrantes venezolanos, por tal razón deben las empresas comenzar a reconocer el papel y aporte que pueden generar al contar con esta población en el ámbito laboral, puesto que alimenten con ideas novedosas, innovadoras, con las cuales se pueda llegar a otros mercados, expandirse de este modo. Hay que considerar que la competitividad se asocia a partir en mercados internacionales, de acuerdo con (Porter, 1990), que es una meta sustancial para las Pymes. Esto requiere de persistencia, motivo por el cual importa fortalecer equipos de trabajos que determinen lo que debe realizarse para obtener la esperada competitividad, y es aquí donde la empleabilidad de migrantes venezolanos debe asumirse como una oportunidad, que aumentará la productividad y los alcances de las empresas

En suma, se hace necesario un redireccionamiento frente a la perspectiva de los migrantes venezolanos, de manera que sean considerados elementos claves en el proceso de fortalecimiento de las empresas, porque sólo así se pueden alcanzar resultados positivos. Sobre dichos datos, se presentan en la siguiente gráfica:

Figura 19

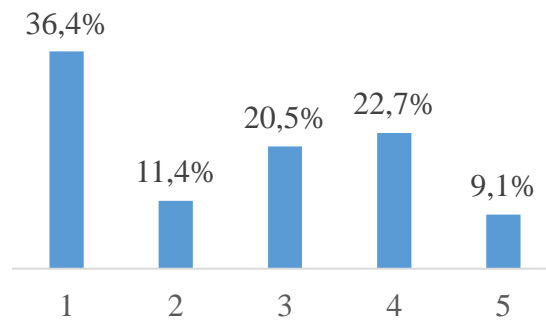
Aporte de los empleados venezolanos a la competitividad de la empresa



Cuando se les preguntó a los empresarios sobre ¿La empleabilidad de migrantes venezolanos ha mejorado la sostenibilidad de su organización?, en una escala 1 a 5, donde en 1 hay un bajo aporte y en 5 un alto aporte, el comportamiento de sus respuestas está distribuido de manera más uniforme que el aporte a la creatividad e innovación y a la competitividad:

Figura 20

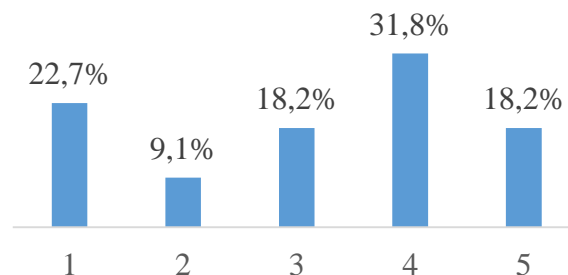
Aporte de los empleados venezolanos a la sostenibilidad de la empresa



En cuanto a si el proceso de adaptación y absorción de la estrategia corporativa por parte de los migrantes venezolanos ha sido bueno, calificado de 1 a 5, donde 1 es lento y acelerado, el 50,0% de los encuestados respondieron de manera afirmativa, y a esto se le suma el 18,2% que indicó que es medio.

Figura 21

Proceso de adaptación y absorción de la estrategia corporativa por parte de los empleados venezolanos



Se añade aquí, la tarea que tienen las empresas es continuar con estrategias de adaptación y absorción de los migrantes venezolanos en Colombia. No desestimar este factor, el cual asegura que haya una incorporación satisfactoria este grupo poblacional al campo laboral colombiano, de forma tal que se asegure el clima laboral con todos los factores ya mencionados que nutren este asunto. Es así como el panorama actual de las Pymes se fortalezca y aproveche la presencia de migrantes venezolanos, quienes buscan en Colombia la oportunidad de retomar sus vidas, de aportar a la sociedad y cumplir sus metas personales como laborales. Lo importante es brindar más oportunidades en materia de educación, con capacitaciones y espacios de interrelación con los demás empleados; de manera que haya una identidad y cercanía con sus sitios de trabajo, que

favorezca a la empresa, para así impulsar la economía de la región y que los sectores de las Pymes tengan menos riesgos y mayores ganancias.

En definitiva, debe retomarse los aportes de Porter en relación con la competitividad, de considerar cada uno de los aspectos que hacen parte de la empresa, como es el personal que labora; de modo que se incorpore en el diseño de estrategias para aumentar la productividad, que el crecimiento en ventas, en cifras, sea dado a través de la participación de quienes allí laboran, con innovación, creatividad, formación y un clima laboral óptimo. De esta forma, se asegura el cumplimiento de metas, al igual, la permanencia de las Pymes, para las cuales resulta difícil enfrentarse a mercados internacionales o de mayor competitividad. Es así como se frena el cierre de Pymes, lo que contribuye a mantener cifras significativas de empleo, que les brinde oportunidades a los migrantes venezolanos en Colombia, desde sus capacidades, habilidades, experiencia y conocimiento.

4.3 Percepción de los empleados sobre el impacto de la migración en la competitividad

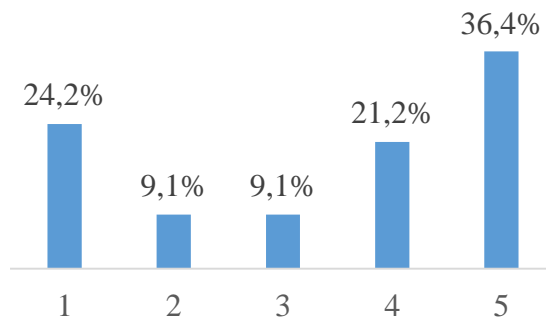
Se tiene presente el clima laboral, al cual, los empleados nacionales encuestados consideran que hay un ambiente laboral positivo, el cual, sin duda, hay que seguir fortaleciendo, en aras a que no haya en momento alguno tensiones entre los trabajadores.

A continuación, se realiza un análisis de la percepción de los empleados colombianos sobre la presencia de migrantes venezolanos en sus empresas con calificaciones de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación más alta.

Con respecto al nivel de aceptación general de los empleados colombianos sobre los venezolanos, se encuentra que el 36.4% muestran una buena aceptabilidad, mientras el 24.2% responden la calificación mínima. En el gráfico se alcanza a ver una cierta polarización, teniendo en cuenta que está calificada de 1 a 5, donde en 1 hay poca aceptación y en 5 alta aceptación. Por consiguiente, hay una aceptación positiva hacia los migrantes venezolanos en su mayoría, no obstante, se requiere un ambiente laboral acogedor, para lo cual es importante que la empleabilidad sea sostenida desde condiciones igualitarias, que reconozcan la labor y aporte de cada empleado, de modo que no haya tensiones en carácter diferenciador sin justificación, sino que se justifique los aspectos legales, de contratación, estímulos, entre otros, tanto para los empleados colombianos como para los venezolanos; tal como aparece a continuación:

Figura 22

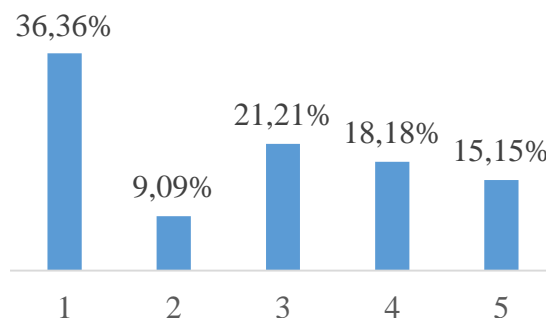
Nivel de aceptación de los empleados nacionales



Se muestra que un 36.36% de los empleados colombianos indican que ha habido una influencia muy baja sobre el desempeño de la empresa, por lo que parece que la percepción de los empleados nacionales en general no es buena, esto basado en las respuestas con una escala de 1 a 5, donde en 1 la influencia es baja y en 5 la influencia es alta:

Figura 23

¿Cómo ha influido el desempeño de los migrantes venezolanos en las empresas?



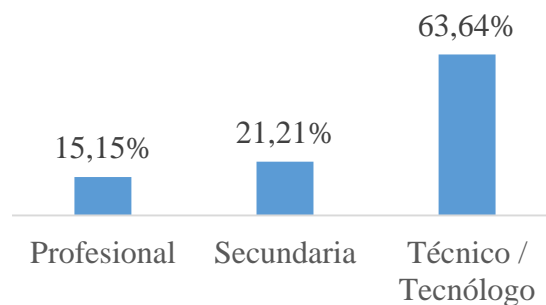
La formación está íntimamente vinculada con la competitividad, debido a que proporciona las herramientas para aportar desde el conocimiento. Es pues, la formación un elemento que posibilita mayores habilidades, seguridad y herramientas para desenvolverse en su entorno laboral, de manera que busque el bienestar personal y de la empresa. Al indagar sobre el nivel de formación promedio de los empleados venezolanos, se encuentra que la mayor parte de estos tiene al menos un nivel técnico o tecnológico (63.64%), por lo que los convierte en mano de obra relativamente calificada.

Es predominante la técnica/tecnología, seguida de la profesional, resultado que indica la significancia de la formación, la cual debe estimularse desde las mismas empresas, al igual que brindar oportunidades para que sea viable, puede ser mediante convenios con instituciones

educativas. Hay que añadir que la formación puede presentarse también, mediante capacitaciones, puesto que lo importante es mantener la calidad de los empleados, que se actualicen en conocimientos en relación con su labor, de modo que se fomente la motivación y la competitividad. Esto igualmente, contribuye a tejer una relación con el equipo de trabajo, al aportar; además, de identidad con la empresa donde labora. Así pues, el reto es incorporar a los empleados venezolanos a espacios de capacitación que los acerque al entorno laboral. Tales datos de escolaridad se detallan así:

Figura 24

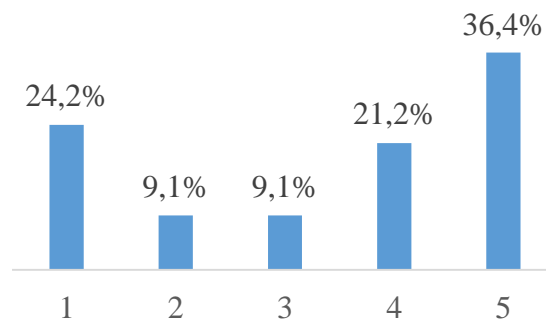
Nivel de escolaridad de los empleados venezolanos



De otra parte, se evidencia una afectación positiva del ambiente laboral (57,6%), generada por la llegada de empleados venezolanos a las Pymes del Valle de Aburrá, esto basado en las respuestas con una escala de 1 a 5, donde en 1 hay poca afectación positiva y en 5 alta afectación positiva:

Figura 25

Afectación positiva del ambiente laboral por la llegada de inmigrantes venezolanos



5 Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos es importante resaltar que al menos en el 28,9% de las empresas, tienen al menos un empleado venezolano pese a la alta tasa de desempleo que hay en el país. A su vez, la contratación de este tipo de empleados migrantes se concentra en un 55,1 % en pequeñas empresas, lo que muestra que los procesos migratorios de venezolanos en Colombia, en el ámbito laboral representa oportunidades y retos para las empresas colombianas y su desarrollo de estrategias para asimilar este choque, su efecto en la productividad y como se puede aprovechar este contexto en la competitividad de las organizaciones.

Las empresas en las que es más probable emplear a venezolanos son las empresas grandes, el modelo muestra una relación ascendente donde se tiene una menor probabilidad de contratación en las microempresas (24,17%), seguidas por las pequeñas empresas (33,32%), las medianas (38,81%) y la gran empresa con una probabilidad del 58,01%. Sin embargo, los resultados de las estadísticas indicaron que su concentración está en las micro, pequeñas y medianas empresas.

Al revisar la probabilidad estimada de emplear venezolanos, se destaca en primer lugar que en las empresas del Valle de Aburrá es el 28,97%, representando un resultado satisfactorio, que posibilita contar con más personas venezolanas en el campo laboral formal, de manera que se contribuya al mejoramiento y sostenibilidad de condiciones de vida, al igual que las empresas de Colombia aprovechen esta mano de obra, para escalar en productividad. En este sentido, el 90,9% de los empresarios señalaron el compromiso en los venezolanos como un factor favorecedor para contratar personas migrantes de Venezuela en su fuerza laboral.

Los sectores donde se encuentra una probabilidad mayor de contratar venezolanos es el de construcción con un 56,5%, seguido de la industria manufacturera con un 47,8% y el sector de comercio, reparación, restaurantes y hoteles (33.4%). Las firmas colombianas deben comenzar a aprovechar la fuerza laboral de migrantes venezolanos, puesto que no sólo importa conocer el mercado local, sino tener prospectiva hacia nuevas posibilidades, desde donde sirve contar con empleados que tengan ideas novedosas e innovadoras, ya sea por la experiencia o la formación, de manera que haya empleados capacitados e interesados en aportar al crecimiento de la organización. Buscando una mejor capilaridad con el entorno (capacidad de identificar y conectarse con su ecosistema, desarrollar alianzas, entenderse como jugador global, desarrollar sinergias)

(Suramericana, 2019), contribuyendo desde la heterogeneidad, su experiencia y aprendizajes, al diseño de estrategias para crecer y mejorar a nivel interno y externo.

Cuando se analiza la eficiencia, se comporta de manera similar que el compromiso, al momento de ser tenido en cuenta en la contratación de migrantes venezolanos, con un 86,4% de importancia, lo cual, sin duda, incidirá en la productividad de la organización, la cual debe considerar la relación entre los recursos disponibles, para así poder potenciar la capacidad competitiva (Bonilla, 2012). Para esto, es importante recurrir a estrategias completas que tengan presente las metas de la empresa, como lo que esperan y necesitan sus empleados (Torres, 2017), que incluya capacitaciones, estímulos, oportunidades de ascender y comunicación al interior.

Es imperativo determinar que, los hallazgos y resultados son de la base de datos de Pymes de Empresas Sura, base de datos que no representa la universalidad del ambiente productivo del valle de Aburrá en relación con la participación de los migrantes venezolanos, sin embargo, es una estadística de empresas pertenecientes al Valle de Aburrá, esto no necesariamente representa la dinámica productiva del área metropolitana, pero si manifiesta las necesidades específicas del sector industrial antioqueño. Este relacionamiento directo o indirecto con Empresas Sura, puede generar un comportamiento diferenciado al de otros grupos de empresas, no obstante, esta restricción es necesaria, porque es la forma más directa de obtener contacto con los empresarios y empleados. Con este análisis de data de Empresas Sura -al ser este un estudio exploratorio y pionero- aún pueden abordarse temas que están sin estructuras académicas y sin resolver, entendiendo que no se tienen más fuentes de información en las que se indague por la percepción de empleados nacionales y empleadores.

El 73% de los empleadores señala que la creatividad es un ítem relevante en el momento de decidirse a contratar un migrante venezolano, sin embargo, esto contrasta con su percepción sobre el aporte de estos en términos de creatividad e innovación a la empresa, donde el 75% indicó que su aporte no es alto. (Córdoba et al., 2018) señalan que la creatividad e innovación son ejes centrales en la generación de soluciones, ideas de negocios, políticas originales de marketing, nuevas soluciones a las dificultades por las que en ocasiones atraviesan las empresas. Estos componentes potencian la materialización la consecución de ideas auténticas” (p. 57). Cabe mencionar que, en la actualidad se valora significativamente propuestas novedosas, por lo que muchas empresas invierten tiempo y dinero para alcanzarlo; así que es vital no omitirlo, y establecer los mecanismos que funcionen para el crecimiento creativo e innovador en las empresas,

con lo cual se asegure el posicionamiento de las marcas, de los productos y servicios a distintos mercados, lo que, sin duda, abre el camino a una alta competitividad y, por ende, productividad.

Uno de los retos encontrados para las empresas está relacionado con el clima laboral, dado que el 56,46% de los empresarios ven como un motivo para no emplear venezolanos. Por otra parte, la percepción de los empleados nacionales frente a este aspecto es favorecedora pues el 54,6% indicaron como positivo en los ambientes de trabajo y su efecto en el clima laboral la inclusión de estas personas en la organización. Por lo tanto, es muy importante para las organizaciones responder proactivamente a los cambios que se presentan en su interior, visibilizando oportunidades que le permitan adaptarse a y poder gestionar los desafíos con estrategias que favorezcan el trabajo de los equipos.

Como parte de las iniciativas que facilitan la motivación, se encuentra la oportunidad de ascenso para los trabajadores, dado a que les permite crecer personalmente y profesionalmente; reconocimiento de los logros efectuados por los empleados, porque es una manera de valorar y darle lugar a los esfuerzos y acciones que hacen, al igual, aumenta la productividad de la empresa; beneficios personales y familiares que les permita reconocer las ventajas de ser parte de esa compañía, la cual piensa y les ofrece mecanismos para crecer de modo individual y ayudar a su núcleo familiar; realizar capacitaciones, ya sea interna o externa, con las cuales se dispongan de más herramientas a los equipos de trabajo en las compañías; capacitación de la relaciones con sus superiores, con el interés de entablar espacios de diálogo equiparada, y comunicación asertiva (Lagos, 2015).

Es necesario incentivar y promover los procesos de formación para los empleados venezolanos, beneficiando a las organizaciones en términos de productividad y competitividad. En este mismo sentido, se incrementaría la calidad de vida de los migrantes venezolanos y sus familias, generando un beneficio importante a la sociedad. Conviene indicar que la capacitación contribuye al manejo de conflictos y tensiones, alimenta la confianza, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, ayuda a cumplir metas individuales y elimina los temores a la incompetencia (Mitchell, 1995).

Respecto a los factores que comparten la competitividad y la migración, se ha definido que la teoría de las Relaciones Humanas aporta al tema, al dar cuenta de la motivación y clima laboral, con lo cual se ha configurado un interés clave para la administración de las empresas, al encontrarse con una especial atención al trabajador, derivado de una preocupación en su momento de la teoría

por hablar de las personas que ocupaban los cargos, desde un énfasis humano, para el caso del valle de aburrá, permite reconocer a los migrantes venezolanos no sólo como una oportunidad de fomentar la competitividad y productividad, sino de nutrir el conocimiento y las experiencias del mercado laboral, al igual, poder contar con personas que también requieren de oportunidades en las empresas colombianas, para lo cual es importante ser tenido en cuenta, a través de la motivación, la comunicación, sus características humanas, su formación y las relaciones interpersonales.

De esta forma se direcciona a ofrecer condiciones internas amenas entre todos los empleados, ante el reconocimiento de la satisfacción de quienes hacen parte significativa para la productividad y competitividad de las compañías. Así pues, prevalece la idea de fortalecer el clima organizacional, con la revisión y atención al nivel de escolaridad, estrategias para su inserción laboral, los sectores donde hacen mayor presencia, satisfacción, acogida, comunicación, entre otros.

La migración de los venezolanos en el Valle de Aburrá impacta la competitividad de las empresas, debido a que, se presenta un capital humano que aprovechar, debido a sus habilidades, disposición y el reconocimiento de factores que hacen parte de la competitividad y la productividad, como la creatividad e innovación, adaptabilidad, compromiso y eficiencia. Por ende, la presencia de la mano de obra venezolana debe convertirse en una oportunidad de apuntar al éxito de las empresas, debido a que representa un aporte a tener más conocimiento en torno a otros mercados, de conocer más sobre las realidades del entorno, más allá del colombiano y a contar con la productividad de quienes tienen la actitud de contribuir a la empresa. Es de anotar que la diversidad es importante para el desarrollo competitivo de las compañías.

11 Recomendaciones

A modo de recomendación a las empresas encuestadas, la primera es mayor aprovechamiento a la mano de obra venezolana, puesto que presentan niveles de formación e indicadores de producción altos, los cuales pueden favorecer a aumentar la competitividad, al insertar a la compañía trabajadores con amplias ganas de trabajar, de aportar y crecer en ésta, puesto que han tenido que migrar, ante el panorama desalentador de desempleo vivido en Venezuela. A su vez, es relevante contar con los aspectos que hacen parte de la competitividad y en efecto, la productividad, asumiendo ambos conceptos desde el vínculo entablado, tal como lo sostiene (Porter, 2017), por tanto, es menester incluir la motivación, la cual no sólo debe enfocarse en los migrantes venezolanos, sino en los colombianos, de modo que se promueve un clima laboral idóneo, al mismo tiempo que se fomenta la productividad, al propender por empleados motivados. Aquí, debe hacerse énfasis en que las personas migrantes no son una competencia para los nacionales, sino que complementan con sus habilidades, entendiendo así la diversidad laboral, la cual posibilita la participación de personas diferentes, con experiencias, niveles educativos y cualificación diferentes; esto va en sintonía a lo indicado por Kangasniemi, Mas, Robinson & Serrano (2012) y Paserman (2013).

También, es importante hacer un acompañamiento a los migrantes venezolanos en torno a su adaptabilidad al nuevo entorno, a las nuevas dinámicas sociales y culturales; de modo que se protega su bienestar emocional, personal, el cual, en efecto, mejorará su relación con los compañeros de trabajo, a acoplarse de mejor manera al entorno laboral. Hay un factor que se ha abordado a lo largo de la investigación y es el clima laboral, el cual repercute en la productividad en general de la compañía, razón por la cual debe atenderse a profundidad, no sólo a los empleados venezolanos, sino también a los colombianos, para que creen vínculos positivos y los acerque en su sentido de pertenencia (Pulido et al., 2019). Esto se subraya porque de esta forma se impacta en el desempeño organizacional, y en efecto, en la productividad de las personas. Ahora bien, se acota que las recomendaciones se aproximan a lo concebido por la teoría de las Relaciones Humanas, en cuanto a la especial atención al sitio de trabajo, a partir de la motivación y la adaptación del trabajador.

Referencias

- ACNUDH. (2013). *Mejoramiento de la gobernanza basada en los derechos humanos de la migración internacional*. (OHCHR (ed.)).
- Acuña, J., & Khoudour, D. (2020). *El potencial de la migración en América Latina y el Caribe*. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/blog/2020/harnessing-the-potential-of-migration-in-latin-america-and-the-c.html>
- ANDI. (2020). *Inclusión laboral de migrantes: una apuesta del sector privado*. [http://www.andi.com.co/Uploads/Paper Inclusión Laboral a Población Migrante - Junio 23.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%20Laboral%20a%20Poblaci%20Migrante%20-%20Junio%2023.pdf)
- Bedoya, M., Arroyave, S., & Bohórquez, K. (2020). Características sociodemográficas de la migración venezolana a Colombia (2015-2020). *Huellas de La Migración*, 5(10), 127–166.
- Bel, P., & Martín, S. (2008). Criterios de eficiencia y buenas prácticas en los procesos de concentración de las organizaciones de participación. *Revesco*, 95, 9–43.
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Fundación Universidad de América*, 5(2), 158–163. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Cámara de Comercio. (2019). *Retos para la consolidación de las pymes en Antioquia*.
- Cárdeno, A. (2012). *Proyecto de mejora de la empleabilidad del colectivo de mujeres latinoamericanas de Navalmoras de la Mata (Cáceres)*. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/121917/TG_CardenoCastano_Proyecto.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Córdoba, E., Castillo, J. ., & Castillo, N. (2018). Creatividad e innovación: motores de desarrollo empresarial. *Lámpsakos*, 19, 55–65.
- Cota Luévano, J. A., & Rivera Martínez, J. L. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad obregón, sonora. *Www.Cyta.Com.Ar/Ta1602/V16N2a3.Htm*.
- Dane. (2020). *Gran encuesta de los hogares. Principales indicadores del mercado laboral*. 2019. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599/datafile/F351/V18518>
- Dean, R. (2012). *Análisis de factores de competitividad internacional de empresas suramericanas [Universidad Tecnológica de Bolívar]*. <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/2516/0063961.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *Innova*, 6(1), 145–161.
- Echeverry, A. (2011). Análisis de la migración venezolana a Colombia durante el gobierno de Hugo Chávez (1999-2011). *Análisis Internacional*, 4, 11–32.
- Fedesarrollo, & Acrip. (2018). *Informe mensual del mercado laboral. Migración Venezolana a*

- Colombia. https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/iml-octubre_2018-web.pdf
- Fernández, J., & Luna, K. (2018). Migración venezolana en Colombia: retos en Salud Pública. *Salud UIS*, 50(1), 6–7. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/7992>
- Formichella, M., & London, S. (2013). *Empleabilidad, educación y equidad social*. 47, 9–91.
- Fornaro P, Maliranta M, R. P. (2019). Immigrant Innovators and Firm Performance. *ETLA*, 63, 32.
- Fundación Ideas para la paz. (2018). *Seguridad ciudadana y migración venezolana*.
- Fundación Panamericana sobre el Desarrollo. (2019). *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena*.
- Gazier, B. (2001). Employability: the complexity of a policy notion. In *Employability: from theory to practice* (pp. 3–23). Transaction Publishers.
- Gómez, J. (2010). La migración internacional: teorías y enfoques, una mirada actual. *Semestre Económico*, 84.
- Guevara, X. (2018). *Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Guzmán, M. F., & Concha, E. A. (2019). Innovación Empresarial: Factor de competitividad y calidad de vida en Popayán, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 151–164. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31486>
- Human Rights Watch. (2018). *El éxodo venezolano. Urge una respuesta regional ante una crisis migratoria sin precedentes*. https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/venezuela0918sp_web.pdf
- Ibarra, J. (2016). *Inserción laboral y trayectorias de los migrantes mexicanos deportados en Tijuano*. Colegio de la Frontera del Norte.
- Ibarrola, A., & Firth, H. (2016). *Migraciones en un contexto global* (Deusto (ed.)).
- Irazema, E., López, M., & Cervantes, M. (2017). *La importancia de los procesos de capacitación como estrategia del éxito: un análisis de la MIPYME Restaurante de Sinaloa de Leyva*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/6-la-importancia-de-los-procesos-de-capacitacion.pdf>
- Kangasniemi, M., Mas, M., Robinson, C., & Serrano, L. (2012). *The economic impact of migration-productivity analysis for Spain and the UK*.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. [Universidad del Bío Bío]. [http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos Cortes%2C Victor.pdf](http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf)
- Marconi, G. (2018). *Teorías y escuelas de la administración: diversos enfoques*. Universidad Abierta Ineramericana.
- Marulanda, C., Cubillos, H., Ulloa, J. ., & Prada, L. (2018). *Inclusión laboral de la población migrante venezolana laboralmente activa en Bogotá*. [Universidad Piloto de Colombia].

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/4686/00005002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Medina, A., & Ávila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Cubana de Psicología*, 19(3), 262–272.
- Migración Colombia. (2021). *Distribución venezolanos en Colombia corte a 31 de diciembre*.
- Mitchell, G. (1995). *Manual del capacitador*. Grupo Editorial Iberoamérica.
- Mosley, L., & Singer, D. (2015). Migration, labor, and the International Political Economy. *Annual Review of Political Science*, 18, 283–301.
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Refugiados y migrantes*. <https://refugeesmigrants.un.org/es/definitions>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2010). *Perfil migratorio de Colombia*. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/planeacion_estrategica/Transparencia/estudio_oim_con_el_apoyo_de_colombia_nos_une_y_otras_entidades.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones. (2014). *Glosario sobre la migración*.
- Paserman, M. (2013). Do high-skill immigrants raise productivity? Evidence from Israeli manufacturing firms, 1990-1999. *Journal of Migration*.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Universidad Pontificia ICI ICADE.
- Piligua, C., & Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1–25.
- Portafolio. (2019). *Venezolanos están más capacitados que los colombianos, pero peor pagos*. <https://www.portafolio.co/economia/trabajadores-venezolanos-mas-capacitados-que-los-colombianos-pero-ganan-menos-533665>
- Porter, M. (1990). *The competitive advantage of nations*. The Free Press.
- Porter, M. (2017). *Ser Competitivo* (La Patria (ed.)).
- Pulido, A., Guerrero, J., & Celis, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18(1), 61–72. <https://doi.org/10.18273/revuin.v18n1-2019005>
- Quijano, J., & Torres, S. (2020). *¿Cuál es el impacto de la migración de venezolanos en el mercado laboral bogotano? Estudio (2015-2019)*. Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Ramírez, M., & Hernández, A. (2020). *Análisis comparado de instrumentos normativos de la política pública para la población migrante en América Latina: una mirada sobre las apuestas de inclusión laboral*. Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Rivera, O. (2005). Las migraciones internacionales y sus efectos económicos en El Salvador. *Población y Salud En Mesoamérica*.
- Robbins, S., & De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y*

aplicaciones. Pearson Educación.

- Rojas, M., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1–11.
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana. Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47–67.
- Semana. (2019). ¿Cuáles son las características de los migrantes venezolanos que han llegado al país? <https://www.semana.com/nacion/multimedia/cuales-son-las-caracteristicas-de-los-migrantes-venezolanos-que-han-llegado-al-pais/604918/>
- Semana. (2020). Emprendimiento de los migrantes venezolanos en Colombia. *Proyecto Migración Colombia Venezuela*. <https://migravenezuela.com/web/articulo/emprendimientos-venezolanos-en-colombia/2055>
- Suárez Gómez, J. A. (2019). *Análisis de la inserción laboral del flujo migratorio de los migrantes venezolanos en el mercado laboral de la ciudad de Bucaramanga* [Universidad Santo Tomás].
- Suramericana. (2019). *Competitividad Empresarial. Tránsito hacia la entrega de capacidades*.
- Tombe, T., & Zhu, X. (2019). Trade, migration, and productivity: a quantitative analysis of China. *American Economic Review*, 109(5), 1843–1872.
- Torres, S. (2017). *El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia*. Universidad de San Buenaventura.
- Turizo, A., & Ruiz, Y. (2020). *Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención* [Universidad Santiago de Cali].
- Waugh, M. (2017). Firma dynamics and immigration: the case of high-skilled immigration. *National Bureau of Economic Research*. <http://www.nber.org/papers/w23387>