



Vigilada Mineducación

¿QUÉ EXPLICA LA ALTA SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES COLOMBIANOS  
FRENTE AL DESEMPEÑO DE MIGRANTES DE ORIGEN VENEZOLANO  
CONTRATADOS COMO PERSONAL DE BASE? UNA APROXIMACIÓN  
EMPÍRICA

What explains the high satisfaction of Colombian employers with the performance  
of migrant workers from Venezuela hired as base personnel? An empirical  
approach

JUAN PABLO RANGEL ESTRADA

tesis

Asesor

Juan Camilo Chaparro Cardona

UNIVERSIDAD EAFIT

*Especial agradecimiento a la Fundación Ideas para la Paz y la Fundación Konrad Adenauer por permitir el uso de sus datos para la elaboración del presente documento.*

*A Juan Camilo Chaparro, por su paciencia e interés por mi proceso académico;*

*y a Manuela Hoyos, gracias por su generosidad en tiempo, voluntad y conocimiento para acompañar esta investigación.*

ESCUELA DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
MAESTRÍA EN ECONOMÍA APLICADA  
MEDELLÍN  
2022  
**CONTENIDO**

Introducción.....	7
Planeamiento del problema.....	8
Objetivos .....	12
General.....	12
Específicos .....	12
Marco teórico .....	13
Diseño metodológico .....	17
Estadística descriptiva.....	18
Aproximación empírica .....	24
Variables y definiciones .....	25
Resultados .....	26
Conclusiones .....	30
Referencias.....	32
Anexos .....	35
Anexo 1. ....	35

## RESUMEN

Desde la llegada masiva de población migrante de origen venezolano en el país se han estudiado ampliamente los efectos que tiene este flujo migratorio en los mercados laborales locales, donde se evidencian efectos diferenciados con respecto a ocupaciones de baja cualificación. Sin embargo, aún se encuentra inexplorada la pregunta por los elementos que inciden en la efectiva contratación de migrantes de baja cualificación en los mercados laborales formales, o sobre los niveles de satisfacción que reportan sus empleadores. El presente trabajo investigativo toma datos de la encuesta Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio (2021) para, a través de un modelo econométrico, identificar las variables que inciden en los muy altos niveles de satisfacción de empresarios frente al desempeño de migrantes venezolanos contratados al interior de sus compañías. Se encuentran correlaciones significativas entre la muy alta satisfacción de migrantes venezolanos contratados y la ciudad donde se domicilian las empresas, con especial mención de correlaciones negativas de Bucaramanga y Barranquilla; y una relación positiva cuando las empresas dedican su actividad principal a actividades relacionadas con servicios de investigación, pedagógicos y académicos. También se concluye que existe una correlación entre la muy alta satisfacción de empresarios hacia migrantes venezolanos contratados y la percepción que tienen los empresarios frente a la confianza que sienten los equipos de su lugar de trabajo hacia la población migrante venezolana, en la cual pierden relevancia los controles de ciudad y actividad de la empresa.

**Palabras clave:** Mercado laboral, Migración, Venezuela, Confianza

## ABSTRACT

Since the massive arrival of Venezuelan immigrants to Colombia, there has been major efforts to quantify the effect of this migratory flow on the local labor markets, where differentiated effects are evident concerning low-skilled occupations. However, the question of the elements that influence the decision of hire low-skilled migrants in formal labor markets, or the levels of satisfaction reported by their employers, is still unexplored. This paperwork takes data from the survey Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio (2021) to identify through an econometric model the variables that affect the very high levels of satisfaction of companies compared to the performance of hired Venezuelan migrants. Significant correlations between the very high satisfaction of contracted Venezuelan migrants and the city where the companies are domiciled were found, with special mention of negative correlations in Bucaramanga and Barranquilla; and a positive relationship with companies related to activities related to research, pedagogy, services, and academics. There is a connection between the very high satisfaction of employers towards contracted Venezuelan migrants and the perception that employers have regarding the trust that their workplace teams feel towards the Venezuelan migrant population, in which the controls of city company activity lose relevance.

**Keywords:** Labour market, Migration, Venezuela, Trust.



## INTRODUCCIÓN

El proceso de integración de población migrante de origen venezolano ha significado retos importantes para la sociedad colombiana, y si bien se trata de una externalidad inevitable, de su gestión adecuada depende que la sociedad logre percibir los beneficios de ese flujo migratorio, y a la par, hacer posible que los migrantes encuentren condiciones propicias para realizar su proyecto de vida en el país. Una de estas condiciones está marcada por la participación de migrantes en el mercado laboral formal, ya que, en la medida que pueden acceder a ingresos monetarios y condiciones materiales de trabajo decente, se habilita el consumo de bienes y servicios que mejoran la calidad de vida de estas personas y sus familias.

En años recientes se ha intensificado la producción académica relacionada con los efectos que tiene la migración venezolana en los mercados laborales locales y las capacidades que tienen para absorber ese flujo de mano de obra, coincidiendo en que se afecta de manera diferenciada a los ocupados informales y rangos ocupacionales de baja cualificación (Kerr & Kerr, 2011; Santamaría, 2019; Guerrero, Obando & Ramoni-Perazzi, 2022), además de presentarse diferencias territoriales que responden a variables como la densidad de migrantes por número de habitantes (Bahar et. al., 2018) y los indicadores de creación de empresas por ciudad (Lebow, 2022b).

En contraste, poco se ha estudiado el mercado laboral de migrantes a partir de la demanda de trabajo de las empresas colombianas. En ese sentido destaca el estudio “Entendiendo la Mirada Empresarial frente al Fenómeno Migratorio” desarrollado por la Fundación Ideas para la Paz y la Fundación Konrad Adenauer (2021) en el que se caracterizaron las percepciones que tiene el sector empresarial entorno a la migración. Para la presente tesis de maestría se utilizan los datos de la encuesta recolectada por la Fundación Ideas para la Paz y la Fundación Konrad Adenauer, cuya recolección tuvo lugar entre agosto y septiembre de 2021. La investigación recolectó en total 1224 encuestas en 7 ciudades de Colombia. Entre

sus principales hallazgos se encuentra que el 28% de empresarios en el país habían contratado migrantes de origen venezolano en los últimos 2 años, y que de esos, el 84% volvería a contratarlos.

El estudio de percepción empresarial también concluye que la mayoría de contrataciones se dan en los rangos ocupacionales de personal de base y, en su mayoría, con una percepción buena o muy buena. De manera subsecuente, lo que se plantea en el presente trabajo investigativo es establecer un modelo econométrico que permita identificar aquellas variables que están correlacionadas con la satisfacción que tienen los empresarios ante el desempeño de migrantes en sus equipos de trabajo, en particular en rangos ocupacionales de personal base, lo que profundizará el conocimiento del mercado laboral de migrantes a partir de ese segmento ocupacional y, de esa manera, elaborar recomendaciones puntuales para masificar la contratación formal de personas en ese tipo de rangos.

## **PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El flujo migratorio entre personas de origen venezolano y colombiano es una dinámica histórica usual dada la extensión territorial de frontera compartida, en la que se tejen relaciones sociales y económicas en las cuales se hace cotidiano el intercambio entre ambos países. Sin embargo, el sentido de esos flujos ha cambiado: mientras en 1991 se encontraban 12.3 colombianos en Venezuela por cada venezolano en Colombia, esta relación cambia en la última década con el éxodo masivo de venezolanos de su país, gracias al cual, solo en el censo del DANE 2018 se reportó un incremento de más de dos mil por ciento de migrantes venezolanos en Colombia con respecto a lo que mostró el censo de 2005 (Proyecto Migración Venezuela, 2021).

El punto de inflexión desde el cual se evidencia un incremento significativo del flujo de migrantes venezolanos se da en agosto de 2015, momento en el cual el presidente venezolano Nicolás Maduro anuncia de manera unilateral el cierre de la frontera con Colombia alegando razones de seguridad nacional por supuestas amenazas a la soberanía de ese país por parte de grupos paramilitares colombianos (Loudor, 2018). De ese momento hasta la fecha se ha configurado uno de los éxodos de refugiados más numerosos entre países de nuestro tiempo, con Colombia encabezando el listado de lugares de acogida.

Los registros oficiales de Colombia que se encuentran en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) muestran que el número de migrantes de Venezuela que residen en el país ha incrementado en un 90% entre 2016 y 2020. Este flujo migratorio tiene diferentes proporciones a nivel local, lo que incide en los efectos diferenciados de la migración.

Los motivos para migrar de Venezuela hacia Colombia son eminentemente económicos. Según la segunda entrega de la encuesta Pulso Social de la Migración, realizada por el DANE en agosto de 2021, el 92% de los migrantes dice haber salido de Venezuela para mejorar sus condiciones económicas, y el 94.4% dice que su intención es quedarse en Colombia durante el próximo año; sin embargo, el 85% de los migrantes han tenido problemas para conseguir un trabajo pago, principalmente por falta de oportunidades laborales, falta del permiso de trabajo, y la existencia de oportunidades laborales limitadas o irregulares.

Esta situación es contraproducente tanto para la comunidad migrante como para la sociedad colombiana. Por el lado de los migrantes, la existencia de barreras de entrada al mercado laboral formal los pone en una situación de riesgos asociados a la precarización y exclusión del sistema de seguridad social, además del despropósito que genera el no poder ejercer de manera legal aquellas actividades económicas para las cuales se han formado. Asimismo, por el lado de la comunidad de acogida, la persistencia de barreras para la empleabilidad de migrantes impide cosechar los beneficios sociales de la migración, ya que se pierde la oportunidad de

aprovechar los flujos de entrada de personas en edad económicamente activa para robustecer los niveles de productividad, fortalecimiento del sistema pensional, y la oportunidad de acceder a mano de obra calificada de manera inmediata.

En ese sentido se hace relevante la pregunta por los condicionantes que inciden en la inclusión laboral de la población migrante en el país, ya que la participación de migrantes en los mercados laborales formales sirve como mecanismo para la recepción de externalidades positivas del influjo migratorio, tanto a nivel individual de personas y familias migrantes que están en capacidad de satisfacer sus necesidades básicas a partir del ingreso que habilita su consumo; como de manera agregada, ya que al incentivar el consumo aumentan los niveles de demanda y con ello la dinámica económica que apalanca el desarrollo territorial.

Los efectos de la migración en el mercado laboral tienen efectos diferenciados a nivel local debido a las concentraciones de migrantes, que deben tomarse en consideración, no solo a partir del número total de migrantes, sino en proporción al número de habitantes de cada ciudad. Este argumento es defendido por Bahar et. al. (2018) para hablar de la incidencia migratoria diferenciada en la frontera de Colombia con Venezuela, demostrando que, para el momento de elaboración de su estudio, el 31% de los migrantes venezolanos en Colombia estaban asentados en 8 ciudades fronterizas, que sobrepasaba por mucho las densidades de migrantes en ciudades capitales en función de la población total municipal. Lo anterior muestra la importancia de explorar los impactos de la migración con enfoque territorial segmentado según la densidad de migrantes por total de habitantes municipal, observación que excede el objetivo de esta investigación, donde el interés está en plantear un modelo basado en datos con muestreo estadístico de siete ciudades capitales del país.

Por otro lado, las variables subjetivas también deben tomarse en consideración para evaluar las diferencias subregionales en la inclusión laboral de población migrante. Según la encuesta Invamer Poll de mayo 2022, el 59.1% de los colombianos está en desacuerdo con que el Gobierno de Colombia acoja a los migrantes venezolanos

que llegan al país, y el 62.4% tiene una opinión desfavorable frente a ellos. Incluso aquellos migrantes que se sienten completamente integrados en la sociedad colombiana perciben discriminación y xenofobia, específicamente el 29.7% (DANE, 2022). Además, en la misma encuesta los migrantes que manifiestan haberse sentido discriminados señalan que aplicando a una oferta de trabajo (32.2%) y en espacios laborales (31.7%) son los espacios donde más se han sentido de esa manera, solo superados por el espacio público (59.1%). Lo anterior sugiere que, en un contexto averso a la integración social de población migrante, los tomadores de decisión de contratación de las compañías también están influidos por percepciones negativas frente a la población migrante que inciden en la decisión sobre su contratación.

Sin embargo, se entiende que los tomadores de decisión ponderan la contratación de personal en función de la maximización de beneficios para las empresas, donde se encuentra literatura extensa frente a los ventajas de contratar población migrante, entre otras: baja rotación en los puestos de trabajo, acceso a altos niveles de formación y cualificación, altos indicadores de productividad, sentido de pertenencia hacia la empresa, fortalecimiento de la cadena de valor, cubrimientos de vacantes de difícil colocación, la promoción de una cultura organizacional innovadora y creativa (ANDI, 2020). Por eso resulta procedente preguntarse por los casos en los cuales las empresas deciden emplear a población migrante de origen venezolano y explorar las causas que inciden en su contratación, de tal manera que se identifiquen variables susceptibles de ser intervenidas para emular los casos de contratación exitosa.

Para hacer el análisis cuantitativo se toma como fuente de datos una encuesta representativa a nivel nacional realizada por la Fundación Ideas para la Paz con apoyo de la Fundación Konrad Adenauer que midió la percepción empresarial frente al fenómeno migratorio en Colombia, y en la cual se realizó una priorización territorial teniendo en consideración el número de migrantes por ciudad y la densidad del tejido empresarial según datos de Confecámaras, ya que las

observaciones responden a empresas. En particular, esta investigación busca identificar los elementos que inciden en que las empresas tengan una muy alta satisfacción en la contratación de empleados migrantes de origen venezolano, lo que permitirá avanzar en la discusión pública sobre las acciones que pueden tomarse para incentivar el involucramiento empresarial para la inclusión laboral de población migrante en el país.

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL**

Identificar las variables que inciden en los muy altos niveles de satisfacción de empresarios frente al desempeño de migrantes venezolanos contratados al interior de sus compañías.

### **ESPECÍFICOS**

1. Caracterizar los niveles de contratación de migrantes según niveles ocupacionales, tamaño de empresa, modalidad de contratación y nivel de satisfacción frente al desempeño.
2. Describir mediante un modelo econométrico el muy alto nivel de satisfacción de empresarios frente al desempeño ocupacional de migrantes personal de base.
3. Describir el nivel de incidencia de variables observables que afectan los muy altos niveles de satisfacción de empresarios frente al desempeño de personal de base migrante en sus lugares de trabajo.

## MARCO TEÓRICO

Durante los últimos años ha sido recurrente la pregunta por los efectos de la migración sobre el mercado laboral colombiano. Se resalta el trabajo de la unidad de investigaciones económicas del Banco de la República con varias contribuciones relevantes en la materia, entre las que se encuentra el trabajo de Bonilla-Mejía et. al. (2020) en el que concluyen que el flujo de migrantes venezolanos en el país no tiene incidencia en el mercado laboral local, pero sí afecta al segmento de migrantes que ya estaban trabajando en el territorio nacional. Ellos encuentran un efecto significativo según el cual, por cada 1% de migrantes venezolanos que llegan a Colombia, la probabilidad que tiene el total de migrantes de ser desempleados aumenta en un 1.15% y un 2% para quienes son extranjeros sin redes de apoyo en el país.

También se encuentra la edición de Ensayos sobre Política Económica dedicado a la caracterización y análisis de los efectos macroeconómicos de la migración venezolana en el país, trabajo coordinado por la investigadora Ana María Tribín-Uribe (2020) en el que se relatan las características productivas de los migrantes: que se concentran en edades altamente productivas (entre 15 y 30 años), con mayores niveles de educación, así como mayores tasas de ocupación y desempleo, con mayor participación en el mercado informal y con salarios más bajos; y entre otros hallazgos significativos, sugiere que, si bien para ese momento no existía suficiente evidencia empírica, las simulaciones numéricas indican que la migración podría tener efectos entre la relación de inflación y desempleo (curva de Phillips) en la medida que los migrantes están más dispuestos a reducir sus salarios y aumentar su carga laboral.

Estas mismas conclusiones ya eran retomadas por el investigador José David Pulido del grupo GAMLA del Banco de la República, quien en el recuadro 3 del informe sobre migración de junio de 2019 habla sobre los efectos en el mercado laboral colombiano de la migración venezolana. Allí se alude a una estimación de

un modelo econométrico realizado por el mismo grupo de estudios en el que, con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, encuentran un aumento de 1pp en la tasa de migración se asocia con un incremento en 0.21pp en la tasa de desempleo y 0.18pp en la de informalidad. También se menciona que este hallazgo es congruente con el consenso académico sobre los efectos de la migración en el mercado laboral de países receptores, y para ello se mencionan estudios compilatorios como el de Kerr & Kerr (2011) quienes a partir de una revisión de más de 25 estudios de los últimos 30 años encuentran significancia estadística para explicar desplazamientos de mano de obra local por la incidencia de flujos migratorios, pero con magnitudes bajas.

Frente al impacto específico de la migración sobre los salarios se encuentra el trabajo realizado por Julieth Santamaria de la Universidad de Minnesota (2019) quien encuentra que por un incremento de 1pp en la proporción de migrantes en el país, aumenta en 0.2pp el empleo informal y reduce los salarios en este segmento, en promedio, en 1.7pp. Resulta particularmente relevante el hallazgo de la recomposición del empleo informal en la medida que crece la migración, ya que pone de manifiesto la importancia de implementar políticas activas para la inserción laboral de migrantes para aprovechar el bono demográfico que se espera de este flujo migratorio; o dicho de otra manera, para evitar las externalidades negativas que puede tener un proceso migratorio que no logre ser inclusivo frente a los migrantes, refugiados y retornados que llegan a competir en el mercado laboral del país.

También se encuentra el trabajo de Guerrero, Obando & Ramoni-Perazzi (2022) en el que estudian los efectos de la migración venezolana sobre los salarios en Colombia a partir de una modelación de regresión de efectos fijos por grupos clasificados según nivel educativo y experiencia laboral. Ese estudio sugiere que existe una sustitución perfecta entre trabajadores nativos y migrantes con educación básica y experiencia media, una sustitución imperfecta entre personas experimentadas, pero con educación básica; y no se encuentra evidencia

concluyente para hablar de desplazamiento de mano de obra con altas cualificaciones, independiente de su nivel de experiencia. En términos agregados se habla de un efecto desplazamiento que es estadísticamente significativo, pero de muy baja magnitud, por lo que el valor de este análisis reside en la valoración de elasticidades según experiencia y nivel educativo.

Asimismo se resalta el trabajo investigativo de Lebow (2022a), quien hizo una revisión de la literatura existente para puntualizar en inconstancias metodológicas que permitan resultados más robustos frente a las variaciones que existen en los salarios de los colombianos, en particular para el segmento de trabajadores informales poco calificados, que es donde la evidencia empírica sugiere afectaciones más pronunciadas. En su trabajo, Lebow realiza un análisis de 79 áreas metropolitanas <sup>1</sup>del país encontrando que, por 1pp de aumento en el flujo de migrantes en el país, el salario retribuido por hora laborada disminuye en 1.05pp, pero este efecto disminuye al incluir datos que controlan las tendencias regionales de horas laboradas. Según el autor, los hallazgos también son congruentes con la tendencia de hallazgos académicos en la materia: que las consecuencias económicas de la migración son más pronunciadas en contextos en vía de desarrollo, en especial para aquellos trabajadores con bajos niveles de cualificación y en contextos de informalidad. La investigación sugiere que las áreas metropolitanas con mayores índices de informalidad y menores índices de creación de empresas son los determinantes que más pesan a la hora de hablar de las afectaciones de la migración en los salarios de las ciudades.

El mismo Lebow (2022b) publicó una investigación en el que profundiza sobre el descalce ocupacional que existe entre los migrantes que llegan al país. Para ello estima las variaciones en los niveles de migración en 79 áreas metropolitanas, tomando como punto de discontinuidad el momento casi exógeno de la

---

<sup>1</sup> Lebow se apoya del planteamiento de Duranton (2015) para hacer un agrupamiento de áreas metropolitanas a partir de un 10% de umbral de desplazamiento usando el censo de 2005. Se menciona que esto puede o no coincidir con la definición administrativa existente de áreas metropolitanas en Colombia.

intensificación la migración, y generando un instrumento para dar cuenta de la clasificación de las ciudades según su incidencia migratoria teniendo presente las variables endógenas no observables. Luego, ese modelo se utiliza para calcular los efectos de la migración en el mercado laboral segmentando grupos según el nivel de educación identificando a quienes presentan descalce ocupacional y utilizando un contrafactual de personas sin descalce ocupacional para determinar las diferencias de grupos cuando compiten dentro de su mismo segmento de nivel educativo. Las conclusiones muestran que, ante el supuesto de que no existiera descalce ocupacional, se evidenciarían efectos en la asignación de salarios para las personas que no completaron el bachillerato; y en contraste, los salarios de colombianos con baja cualificación aumentan tanto en el corto como en el largo plazo, mientras en los segmentos ocupacionales de personal calificado los salarios permanecen invariables.

Otra pregunta de análisis más inexplorada es aquella frente a los impactos que se dan en los ingresos de empleos informales, segmento en el que se encuentran el grueso de migrantes ocupados en el país. El trabajo de Caruso, Gómez & Müller (2019) muestra que por cada 1pp de migrantes venezolanos que ingresan al país se causa una disminución en el corto plazo del 10% en los ingresos entre trabajadores informales de áreas urbanas. Este efecto se le atribuye al descalce ocupacional en el que se encuentra un número significativo de migrantes que terminan presionando a la baja el salario del segmento de ocupados informales debido a sus restricciones regulatorias para acceder a empleo formal.

Finalmente, se resalta la investigación desarrollada por la Fundación Ideas para la Paz y la Fundación Konrad Adenauer para medir la percepción de migrantes venezolanos en el país (2021), que es la primera encuesta de esta naturaleza que se aplica con una muestra representativa a nivel nacional, y de la cual se utilizan los datos para esta investigación. En ese estudio se concluye que el 28% de empresarios han contratado migrantes en el país, y de esos, el 84% volvería a hacerlo, lo que indica la satisfacción que han tenido los empresarios en su

experiencia de contratar población migrante. Sin embargo, el estudio en mención no detalla los determinantes bajo los cuales se explican los niveles muy altos de satisfacción al contratar. El avance en este propósito permitirá realizar recomendaciones para focalizar esfuerzos en las variables que determinan esa satisfacción, de tal manera que sirva de insumo para visibilizar los casos de éxito y se promuevan de manera más amplia los beneficios de la migración que pueden ser internalizados por las empresas.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

Para el presente trabajo investigativo se escoge un enfoque cuantitativo en el que se “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández Sampieri, 2014, p. 4). En esa línea, se propone un análisis basado en los datos de la encuesta de percepción empresarial realizada por la Fundación Ideas para la Paz con asocio de la Fundación Konrad Adenauer en la investigación Entendiendo la Mirada Empresarial frente al Fenómeno Migratorio en Colombia (2021).

En el primer apartado de la investigación se hace una descripción estadística a partir de los datos recolectados por la encuesta frente a las cifras de contratación de migrantes según niveles ocupacionales, tamaño de empresa, modalidad de contratación y calificaciones de desempeño.

Posterior a eso, se realiza una preselección de variables que, de acuerdo con la revisión del estado del arte y disponibilidad de datos en la encuesta, puedan servir para evidenciar aquellas variables que inciden en los niveles de muy alta satisfacción de empleadores frente a la contratación de migrantes venezolanos.

Finalmente, se estima y analiza un modelo econométrico que busca explicar los determinantes que inciden en la muy alta satisfacción de empleadores frente a la contratación de migrantes, es decir, tomando esta como la variable dependiente, y se presentan los hallazgos del análisis de datos.

## **ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**

La investigación “Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia” fue un proyecto liderado por la Fundación Ideas para la Paz y la Konrad Adenauer Stiftung para identificar las principales barreras percibidas por el sector empresarial para vincular laboralmente a población migrante de origen venezolano. Para el presente análisis se toman como insumo la base de datos de la encuesta realizada por ese estudio, que se diseñó con un muestreo representativo conservando un nivel de confianza total del 95% con un margen de error del 2.8% a partir de los registros que reposan en las Cámaras de Comercio correspondientes a cada ciudad, y posteriormente se estableció la contribución por ciudad frente al total de las ciudades para distribuir la muestra según tal participación. La base de datos cuenta con 1.223 empresas encuestadas entre agosto y septiembre de 2021 que tienen domicilio en Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cúcuta, Bucaramanga y Pereira.

Para efectos del presente trabajo investigativo se toma la variable de número de empleados para categorizar las empresas por tamaño, en cuatro categorías: (I) empresas que tienen de 1 a 10 empleados, (II) entre 11 y 50, (III) entre 51 y 200 y (IV) más de 200 empleados. La estadística descriptiva que se presenta a continuación responde mayoritariamente a este nivel de desagregación.

Tabla 1. Distribución de la muestra de la encuesta Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia.

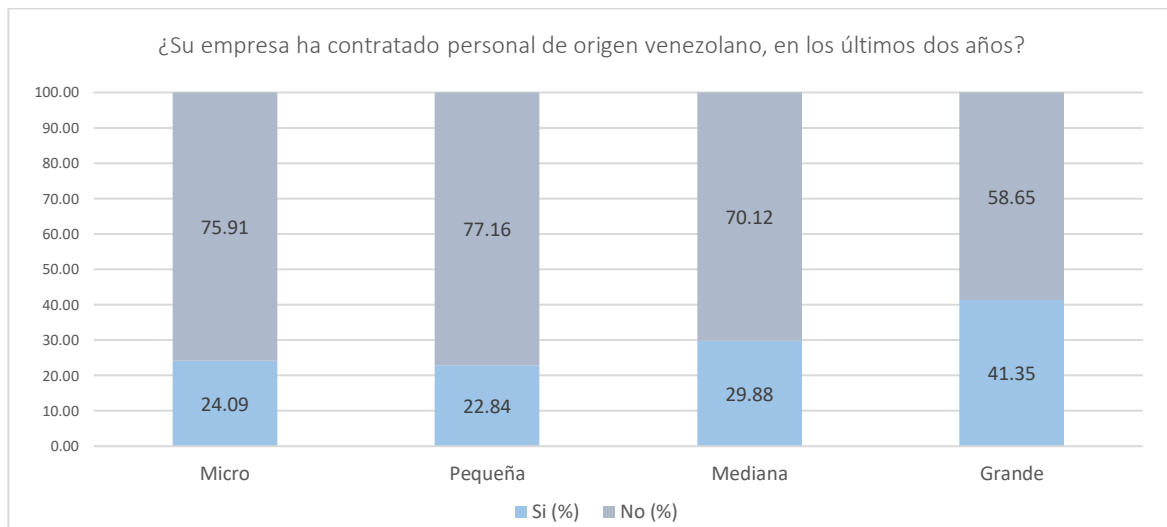
Número de empleados	Tipo de empresa	Tamaño de la muestra
10 o menos	Micro	386

Entre 11 y 50	Pequeña	359
Entre 51 y 200	Mediana	241
Más de 200	Grande	237
<b>TOTAL</b>		<b>1223</b>

Fuente: Fundación Ideas para la Paz & Konrad Adenauer Stiftung. (2021). Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia.

Del total de empresas encuestadas, el 28.2% de ellas dicen haber contratado a personas de origen venezolano en los últimos dos años. El segmento de empresas grandes reportan mayor número de registros de empresas que han contratado migrantes (41.3%) seguido de las medianas (29.8%), pequeñas (22.8%) y micro (24%) (ver Figura 1).

Figura 1. Contrataciones por tamaño de empresa (%)

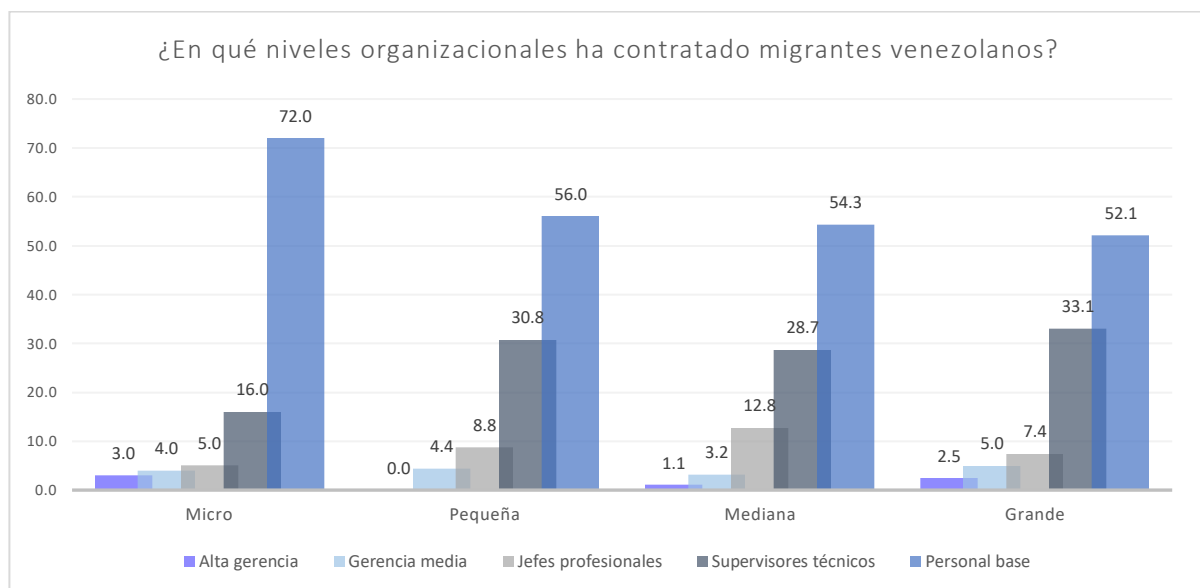


Fuente: cálculos propios con base en los datos de la Fundación Ideas para la Paz & Konrad Adenauer Stiftung. (2021). Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia.

Al preguntar entre las empresas que han contratado migrantes a cuantas personas efectivamente han vinculado, se encuentra que las micro y pequeñas empresas han contratado en promedio a 3 personas, las medianas 10 y las grandes empresas, en promedio, a 38.

Al indagar por las posiciones ocupacionales en las cuales se han contratado migrantes venezolanos, se encuentra que, independiente del tamaño, la mayoría de empresas han contratado personas migrantes en rangos de personal base y supervisores técnicos (ver Figura 2). Para todos los tamaños de empresa se encuentra que para estos dos niveles ocupacionales se encuentran por encima del 80% del total de contrataciones de migrantes de origen venezolano.

Figura 2. Contrataciones de población migrante por tamaño de empresa y nivel ocupacional (%)



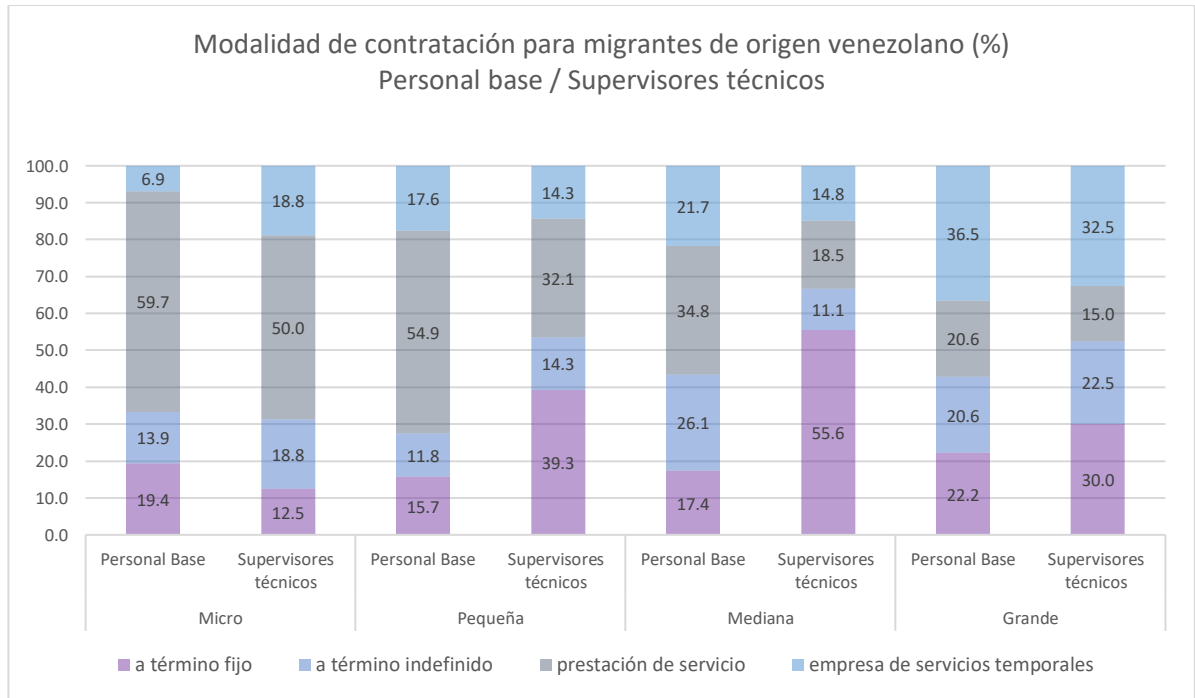
Fuente: cálculos propios con base en los datos de la Fundación Ideas para la Paz & Konrad Adenauer Stiftung. (2021). Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia.

Dado que el grueso de registros se concentran en la categoría de personal de base, independiente del tamaño de la empresa, se decide profundizar en los datos desagregados específicamente para ese segmento ocupacional, encontrando que el 72% de microempresas han contratado migrantes en ese nivel ocupacional, así como el 56% de pequeñas empresas, 54.3% de las medianas, y el 52.1% de las grandes.

Con respecto a la modalidad para la contratación de migrantes en el nivel ocupacional de personal base se tiene que el 19.4% de las vinculaciones se hacen por medio de un contrato a término fijo, 13.9% a término indefinido, 59.7% se realizan por prestación de servicios, y el 20.7% a partir de empresas intermediadoras para la prestación de servicios temporales.

Sin embargo, también resulta relevante hacer la comparación contrastando las características de contratación en supervisores técnicos, el segundo segmento ocupacional que más casos de contratación formal reporta (ver Figura 3). Comparativamente, los contratos a término fijo son proporcionalmente más frecuentes en la contratación de supervisores técnicos en las medianas empresas (55%) y en pequeñas empresas (39.9%), y además, solo en las microempresas se encuentra que los contratos a término fijo son más frecuentes para el personal de base (19.4%) en comparación con los supervisores técnicos (12.5%), brecha que es significativamente más pronunciada en las medianas empresas (38.2%).

Figura 3. Contrataciones de población migrante por tamaño de empresa para supervisores técnicos y personal de base (%)



Fuente: cálculos propios con base en datos de la Fundación Ideas para la Paz & Konrad Adenauer Stiftung. (2021). Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia

Para el caso de los contratos a término indefinido se encuentra que las grandes empresas contratan en proporciones similares a personal base y supervisores técnicos en esta modalidad (20.6 % y 22.5%, respectivamente), mientras que para las empresas medianas, mientras un 11.1% de supervisores técnicos se contrata de esta manera, en el personal de base esa cifra asciende al 26.1%. En las pequeñas empresas se reporta un 14.3% de supervisores técnicos y 11.8% de personal de base contratados en esta modalidad, y en las microempresas se reparte en un 13.9% y 18.8%, respectivamente.

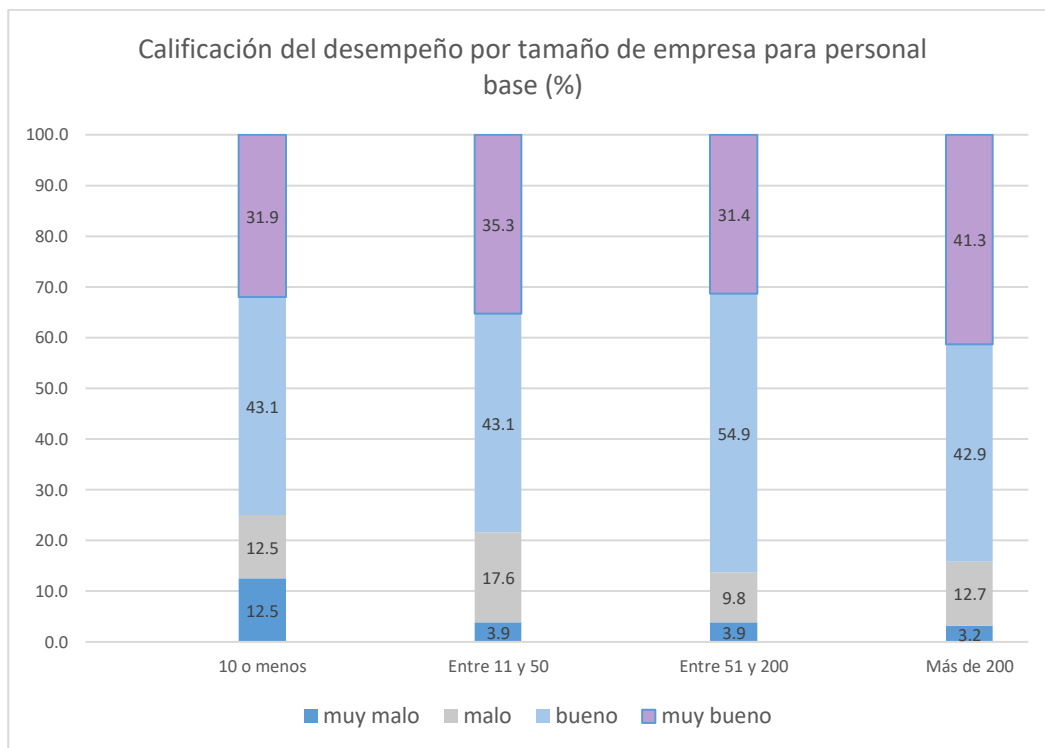
Frente a la modalidad de prestación de servicios profesionales se encuentran diferencias más pronunciadas. Las microempresas son quienes más frecuentan esta modalidad tanto en personal base (59.7%) y supervisores técnicos (50%); y si bien las pequeñas empresas reportan niveles similares para el personal de base (54.9%), en el nivel de supervisión técnica este porcentaje baja al 32.1%. Las medianas empresas contratan un 34.8% del personal de base y 18.5% en esta modalidad; y solo un 20.6% y 15% de empleados en estos niveles ocupacionales son contratados por prestación de servicios en empresas grandes.

También se marcan diferencias frente al uso de empresas intermediarias para la prestación de servicios temporales, siendo las grandes empresas aquellas que más frecuentan esta modalidad entre el personal de base (36.5%) y supervisores técnicos (32.5%); seguido de las empresas medianas (21.7% ; 14.8%), las pequeñas (17.6%; 14.3%), y las microempresas (6.9%; 18.8%).

---

---

Figura 4. Contrataciones de población migrante por tamaño de empresa para personal de base (%)



Fuente: cálculos propios con base en los datos de la Fundación Ideas para la Paz & Konrad Adenauer Stiftung. (2021). Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia

Frente a la muy alta calificación del desempeño hacia personal base, que es la variable de interés para el propósito de esta investigación, se encuentran niveles elevados de satisfacción. El 31% de empresas de 10 o menos empleados consideran muy bueno el desempeño de migrantes en el rango ocupacional de personal de base, así como el 35.3% de empresas entre 11 y 50, el 31.4% de empresas entre 51 y 200, y el 41.3% de empresas de más de 200 empleados.

### **APROXIMACIÓN EMPÍRICA**

Se tomaron los 1223 registros de la encuesta de percepción empresarial frente al fenómeno migratorio para la realización de un modelo econométrico tomando como variable dependiente la manifestación de muy alto nivel de satisfacción de los empresarios frente a la contratación de migrantes. A partir de ahí se construye una

variable dummy en la cual se diferencian a las empresas que manifiestan muy altos niveles de satisfacción de aquellos que responden de otra manera (ver Tabla 1).

Al tratarse de una encuesta de percepciones que arroja datos de corte transversal referidos a empresas, algunas de las variables hacen referencia a preguntas que recogen percepciones expresadas por las empresas y pueden aportar a la explicación sobre los niveles de satisfacción de empresarios frente a la contratación de migrantes. A continuación, se presenta la tabla de variables y definiciones utilizada:

**Tabla 1. Variables y definiciones**

Definición	Variable
<b>Variable de Tratamiento</b>	
p31_pb_muybueno	Variable dummy en la que 1 indica las empresas que manifiestan muy altos niveles de satisfacción frente a migrantes que ha contratado en los últimos dos años en el nivel de personal base y supervisores técnicos; 0 en caso contrario.
<b>VARIABLES DE CONTROL</b>	
firm_size	Variable que se refiere al tamaño de empresa medido a partir del número de empleados de la empresa
ciudad	Variable que se refiere al lugar donde tiene domicilio principal la empresa y el lugar desde donde se responde la encuesta
rol	Variable que indica el rol de la persona que respondió la encuesta al interior de su empresa.
sector	Variable que se refiere a la actividad económica al cual pertenece la empresa según Código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme – CIIU.
d8_5	Variable que recoge los tipos de vinculación contractual para personal base
d19	Variable que indica la percepción que tienen los empresarios frente a la confianza que sienten los equipos de su lugar de trabajo frente a la población migrante venezolana.

Entre las variables utilizadas se encuentran algunas relacionadas con características objetivas de las firmas, tales como el lugar de domicilio, sector económico y tamaño de la empresa; otras características son circunstanciales, como el rol que cumple la persona que respondió la encuesta al interior de la compañía; y finalmente, se encuentra la variable frente a percepciones que tienen los empresarios frente a la confianza hacia personas migrantes.

## RESULTADOS ECONOMÉTRICOS

En primer lugar se corre una regresión incluyendo como variables de control el tamaño de la empresa (*firm\_size*), ciudad de domicilio de la empresa (*ciudad*), rol del encuestado (*rol*). La variable dependiente en todas las regresiones es una variable dummy que es igual a 1 en aquellos casos que el empresario manifestó un muy alto nivel de satisfacción con los trabajadores migrantes contratados como personal de base o supervisores técnicos. A continuación se exponen los resultados de ese modelo (ver Tabla 2):

Tabla 2. Regresión controlando por ciudad, tamaño de empresa y rol de encuestado.

p31_pb_muybueno	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
city					
Barranquilla	-.2663084	.1430921	-1.86	0.064	-.5483222 .0157055
Bogotá	-.2064822	.1281543	-1.61	0.109	-.4590558 .0460914
Bucaramanga	-.4551018	.1992848	-2.28	0.023	-.8478633 -.0623402
Cali	-.1554658	.1330579	-1.17	0.244	-.4177037 .106772
Medellín	-.1460022	.2005228	-0.73	0.467	-.5412037 .2491993
Pereira	-.1269478	.1465735	-0.87	0.387	-.415823 .1619274
firm_size					
Entre 11 y 50	.0095885	.0967862	0.10	0.921	-.1811631 .2003401
Entre 51 y 200	-.0049798	.0980752	-0.05	0.960	-.1982719 .1883123
Más de 200	.1085715	.0970267	1.12	0.264	-.082654 .299797
rol					
Finanzas	.0413907	.187819	0.22	0.826	-.3287735 .4115548
Junta Directiva	.1933294	.1751388	1.10	0.271	-.1518439 .5385026
Legal/Asuntos Corporativos	.1427212	.2055681	0.69	0.488	-.2624239 .5478663
Marketing	-.0229978	.100161	-0.23	0.819	-.2204006 .174405
Otro cargo	.0873254	.1147742	0.76	0.448	-.1388778 .3135287
Presidencia/Gerencia	-.1886031	.1136987	-1.66	0.099	-.4126867 .0354805
Recursos Humanos	-.0410265	.1281983	-0.32	0.749	-.2936869 .2116338
Responsabilidad Social Empresarial	-.1082762	.2477993	-0.44	0.663	-.5966527 .3801004
_cons	.5137253	.1257684	4.08	0.000	.265854 .7615967

De manera preliminar se encuentra que existe una correlación significativa y negativa entre el muy alto nivel de satisfacción en la contratación de personal base y el hecho de que la empresa esté localizada en Bucaramanga, lo que quiere decir

que la satisfacción en esa ciudad es menor. De igual manera pasa con Barranquilla, ya que, si se evalúa con un margen del 10%, también se encuentra un resultado con significancia estadística y correlación negativa frente a la satisfacción en niveles ocupacionales de personal base.

Tabla 3. Regresión controlando por ciudad, tamaño de empresa, rol de encuestado y sector económico de la empresa

p31_pb_muybueno	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
city						
Barranquilla	-.2608577	.1482461	-1.76	0.080	-.5531318	.0314164
Bogotá	-.1958061	.1311208	-1.49	0.137	-.4543169	.0627048
Bucaramanga	-.410163	.2078183	-1.97	0.050	-.8198865	-.0004395
Cali	-.1255022	.1392443	-0.90	0.368	-.4000288	.1490244
Medellín	-.0556391	.2120694	-0.26	0.793	-.4737438	.3624656
Pereira	-.0991863	.1504484	-0.66	0.510	-.3958024	.1974297
firm_size						
Entre 11 y 50	-.0259656	.102779	-0.25	0.801	-.2285993	.1766681
Entre 51 y 200	-.029312	.1044216	-0.28	0.779	-.2351841	.1765601
Más de 200	.0923693	.1076055	0.86	0.392	-.1197799	.3045184
rol						
Finanzas	-.0047723	.1934523	-0.02	0.980	-.3861726	.3766279
Junta Directiva	.0581531	.191216	0.30	0.761	-.3188381	.4351444
Legal/Asuntos Corporativos	.0938409	.2108953	0.44	0.657	-.3219491	.5096309
Marketing	-.0035204	.1063405	-0.03	0.974	-.2131756	.2061348
Otro cargo	.0945098	.1197503	0.79	0.431	-.1415835	.3306031
Presidencia/Gerencia	-.2017272	.1163998	-1.73	0.085	-.4312148	.0277604
Recursos Humanos	-.0279402	.1322543	-0.21	0.833	-.2886858	.2328053
Responsabilidad Social Empresarial	-.0822788	.2700198	-0.30	0.761	-.6146355	.4500779
sector						
Comercio por menor	.0094595	.1380909	0.07	0.945	-.2627931	.2817122
Construcción	.1211787	.136699	0.89	0.376	-.1483299	.3906872
Electricidad, gas y agua	.02343	.3117769	0.08	0.940	-.5912527	.6381128
Finanzas, seguros, bienes inmuebles, servi..	.0242841	.1918909	0.13	0.899	-.3540378	.402606
Industrias manufactureras	.0992495	.1337666	0.74	0.459	-.1644776	.3629766
Investigación, pedagógicos, servicios y ac..	.3481488	.1753535	1.99	0.048	.0024313	.6938663
Minas, petróleo y canteras	-.3356224	.384882	-0.87	0.384	-1.0944435	.4231904
Restaurantes, cafés y otros establecimientos	.0827437	.1588437	0.52	0.603	-.230424	.3959114
Servicios agrícolas, caza, pesca, ganaderí..	-.3347054	.3693462	-0.91	0.366	-1.062889	.3934778
Servicios estatales, sociales, personales ..	-.0642983	.2468517	-0.26	0.795	-.5509779	.4223813
Servicios médicos, odontológicos, de sanid..	.1590211	.158364	1.00	0.316	-.153201	.4712432
Servicios personales y de hogar	-.0327623	.135401	-0.24	0.809	-.2997117	.2341871
Transporte, almacenamiento y comunicación	.1505307	.1319506	1.14	0.255	-.1096161	.4106775
_cons	.4428694	.1583004	2.80	0.006	.1307727	.7549661

Al incluir la variable de control de actividad económica a la cual se dedica la empresa (sector, ver Tabla 3), se encuentra que las actividades relacionadas con Investigación, pedagógicos, servicios y académicos presentan una correlación significativa y positiva, y se conservan las significancias estadísticas de Bucaramanga y Barranquilla mencionadas anteriormente.

Tabla 4. Regresión controlando por ciudad, tamaño de empresa, rol de encuestado, sector económico de la empresa y tipo de contratación.

p31_pb_muybueno	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
city						
Barranquilla	-.2557927	.150163	-1.70	0.090	-.5518718	.0402865
Bogotá	-.1925578	.1313767	-1.47	0.144	-.4515958	.0664801
Bucaramanga	-.3779159	.2092605	-1.81	0.072	-.7905187	.034687
Cali	-.1147726	.1416826	-0.81	0.419	-.3941309	.1645858
Medellín	-.0358723	.2157103	-0.17	0.868	-.4611924	.3894478
Pereira	-.0993334	.1508121	-0.66	0.511	-.3966924	.1980256
firm_size						
Entre 11 y 50	-.0227643	.1029035	-0.22	0.825	-.2256612	.1801326
Entre 51 y 200	-.054745	.1056741	-0.52	0.605	-.2631046	.1536145
Más de 200	.0602483	.1110008	0.54	0.588	-.158614	.2791106
rol						
Finanzas	.0151567	.1943803	0.08	0.938	-.3681065	.39842
Junta Directiva	.0622924	.1918014	0.32	0.746	-.3158859	.4404707
Legal/Asuntos Corporativos	.0820695	.2120426	0.39	0.699	-.3360189	.5001579
Marketing	.0049753	.1064848	0.05	0.963	-.2049828	.2149335
Otro cargo	.1176	.120537	0.98	0.330	-.1200651	.3552651
Presidencia/Gerencia	-.160495	.118627	-1.35	0.178	-.3943942	.0734041
Recursos Humanos	-.0296366	.132348	-0.22	0.823	-.2905896	.2313163
Responsabilidad Social Empresarial	-.0811965	.2725878	-0.30	0.766	-.6186629	.45627
sector						
Comercio por menor	.017441	.1386499	0.13	0.900	-.2559377	.2908197
Construcción	.1522542	.1383235	1.10	0.272	-.1204809	.4249894
Electricidad, gas y agua	.0403935	.3125897	0.13	0.897	-.5759455	.6567325
Finanzas, seguros, bienes inmuebles, servi..	.0747012	.1946585	0.38	0.702	-.3091108	.4585131
Industrias manufactureras	.137224	.137088	1.00	0.318	-.133075	.4075231
Investigación, pedagógicos, servicios y ac..	.3799172	.178566	2.13	0.035	.0278353	.7319992
Minas, petróleo y canteras	-.3436259	.3857758	-0.89	0.374	-1.104267	.4170155
Restaurantes, cafés y otros establecimientos	.1126807	.1613343	0.70	0.486	-.2054252	.4307866
Servicios agrícolas, caza, pesca, ganaderí..	-.3200082	.3713259	-0.86	0.390	-1.052158	.412142
Servicios estatales, sociales, personales ..	-.0641316	.2476762	-0.26	0.796	-.5524794	.4242162
Servicios médicos, odontológicos, de sanid..	.1745232	.15968	1.09	0.276	-.1403209	.4893673
Servicios personales y de hogar	.0042621	.136924	0.03	0.975	-.2657136	.2742378
Transporte, almacenamiento y comunicación	.1918091	.1340252	1.43	0.154	-.0724509	.4560691
d8_5						
2	.0608449	.1102262	0.55	0.582	-.1564902	.2781801
3	-.1025322	.0916176	-1.12	0.264	-.2831763	.0781119
4	-.0079954	.1077974	-0.07	0.941	-.2205415	.2045508
_cons	.4502876	.173539	2.59	0.010	.1081175	.7924578

Al correr la regresión controlando por tipo de contratación para personal de base (d8\_5, ver Tabla 4) no se encuentran correlaciones con significancia, por lo que se descarta esta variable en el análisis.

Tabla 5. Regresión controlando por ciudad, tamaño de empresa, rol de encuestado, sector económico de la empresa y percepción de confianza hacia migrantes.

p31_pb_muybueno	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
city						
Barranquilla	-.1845786	.1362716	-1.35	0.177	-.4532679	.0841107
Bogotá	-.1208772	.1215265	-0.99	0.321	-.3604932	.1187388
Bucaramanga	-.3005281	.1917252	-1.57	0.119	-.6785562	.0775001
Cali	-.1319811	.1276371	-1.03	0.302	-.3836455	.1196833
Medellín	.003566	.1948374	0.02	0.985	-.3805986	.3877307
Pereira	-.1227801	.1379457	-0.89	0.374	-.3947702	.14921
firm_size						
Entre 11 y 50	.030665	.0953225	0.32	0.748	-.1572842	.2186142
Entre 51 y 200	.0060366	.0962985	0.06	0.950	-.1838371	.1959102
Más de 200	.1064868	.0990149	1.08	0.283	-.0887428	.3017163
rol						
Finanzas	-.0296731	.1778423	-0.17	0.868	-.3803281	.3209818
Junta Directiva	.0028676	.17532	0.02	0.987	-.3428143	.3485494
Legal/Asuntos Corporativos	-.0447931	.1943155	-0.23	0.818	-.4279286	.3383423
Marketing	.0178486	.0974465	0.18	0.855	-.1742885	.2099858
Otro cargo	.0087118	.1104494	0.08	0.937	-.2090634	.2264869
Presidencia/Gerencia	-.1022496	.1088017	-0.94	0.348	-.316776	.1122767
Recursos Humanos	-.0877299	.1217546	-0.72	0.472	-.3277957	.1523359
Responsabilidad Social Empresarial	-.1730751	.2478693	-0.70	0.486	-.6618037	.3156535
sector						
Comercio por menor	-.0302412	.1271904	-0.24	0.812	-.2810249	.2205425
Construcción	.091877	.1258364	0.73	0.466	-.1562369	.339991
Electricidad, gas y agua	.1101943	.2874401	0.38	0.702	-.4565566	.6769453
Finanzas, seguros, bienes inmuebles, servicios técnicos	-.1110701	.1784224	-0.62	0.534	-.462869	.2407288
Industrias manufactureras	.056171	.1232413	0.46	0.649	-.1868261	.2991681
Investigación, pedagógicos, servicios y académicos	.3311557	.1617713	2.05	0.042	.0121881	.6501233
Minas, petróleo y canteras	-.2057878	.3543976	-0.58	0.562	-.9045603	.4929846
Restaurantes, cafés y otros establecimientos	.0338271	.1457144	0.23	0.817	-.2534808	.3211349
Servicios agrícolas, caza, pesca, ganadería y silvicultura	-.2669286	.3393053	-0.79	0.432	-.9359433	.402086
Servicios estatales, sociales, personales e internacionales	-.0928312	.2270761	-0.41	0.683	-.5405615	.354899
Servicios médicos, odontológicos, de sanidad y veterinarios	.1522366	.145351	1.05	0.296	-.1343548	.438828
Servicios personales y de hogar	-.0257981	.1240176	-0.21	0.835	-.2703259	.2187297
Transporte, almacenamiento y comunicación	.0447453	.1222229	0.37	0.715	-.1962438	.2857344
d19						
2	.0517927	.1181594	0.44	0.662	-.1811844	.2847699
3	.1375494	.106196	1.30	0.197	-.0718392	.3469381
4	.5856041	.1211298	4.83	0.000	.3467701	.8244381
_cons	.2185164	.1735511	1.26	0.209	-.1236777	.5607104

Finalmente, si se incluye la variable de percepción que tienen los empresarios frente a la confianza que sienten los equipos de su lugar de trabajo sobre la población migrante venezolana (d19, ver Tabla 5) se encuentra que existe una correlación muy significativa en esta variable con aquellas empresas que sienten muy altos niveles de satisfacción frente a la contratación de personal de base. Al controlar por esa variable se pierde la significancia explicativa de la variable ciudad, pero se

conserva la correlación existente para las actividades de Investigación, pedagógicos, servicios y académicos.

## **CONCLUSIONES**

El flujo de migrantes venezolanos en Colombia se constituye como una externalidad en los mercados laborales que tienen efectos diferenciados, afectando principalmente a los ocupados informales y rangos ocupacionales de baja cualificación; así como diferencias territoriales a partir de la densidad de migrantes y tejido empresarial. En ese sentido, la presente investigación priorizó el segmento de vinculados formales en el rango ocupacional de personal de base para caracterizar el análisis en el grupo con características que mayores contrataciones reporta.

De la base de datos con registros de percepción empresarial que sirvieron como insumo para esta investigación se encuentra que, independiente del tamaño de la empresa, la mayoría de empresarios perciben una muy alta satisfacción frente al desempeño laboral de migrantes que han vinculado. Esto se hace más notable entre las empresas grandes, entre las cuales se encuentra que el 41% de quienes han contratado migrantes manifiestan estar muy satisfechos con su trabajo.

Del análisis econométrico de los datos se concluye que existen correlaciones significativas entre la muy alta satisfacción de migrantes venezolanos contratados y (1) la ciudad donde se domicilia las empresas, con especial mención de correlaciones negativas de Bucaramanga y Barranquilla; y (2) una relación positiva cuando las empresas dedican su actividad principal a actividades relacionadas con Investigación, pedagógicos, servicios y académicos.

También se concluye que existe una correlación entre la muy alta satisfacción de empresarios hacia migrantes venezolanos contratados y la percepción que tienen los empresarios frente a la confianza que sienten los equipos de su lugar de trabajo

hacia la población migrante venezolana, en la cual pierden relevancia los controles de ciudad y actividad de la empresa. De ello puede decirse que, si bien las variables contextuales como ciudad o actividad económica inciden en la satisfacción hacia los migrantes empleados como personal de base, las percepciones de los empresarios sobre el desempeño laboral de estas personas se encuentran más relacionadas con la expectativa que tienen frente a la confianza que puede sentir el equipo de trabajo hacia una persona migrante que haya sido contratada. Esta conclusión permite generar investigaciones subsecuentes sobre la confianza como vehículo para incentivar la contratación de migrantes en eslabones de baja cualificación como el personal base, donde se dan los más altos niveles de contratación, y donde la evidencia ha mostrado mayores efectos en el mercado laboral local producto del flujo masivo de migrantes venezolanos en Colombia.

## REFERENCIAS

Bahar, D., Dooley, M. & Huang, C. (2018). Integración de los venezolanos en el mercado laboral colombiano. Mitigando los costos y maximizando beneficios. Global Economy and Development at Brookings. Recuperado de [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants\\_spanish.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants_spanish.pdf).

Bonilla-Mejía, L., Morales, L.F., Hermida-Giraldo, D., & Flores, L. A. (2020). The Labor Market of Immigrants and Non-Immigrants. Evidence from the Venezuelan Refugee Crisis. Borradores de Economía, No.1119 de 2020. Recuperado de [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9872/be\\_1119.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9872/be_1119.pdf?sequence=8&isAllowed=y).

Caruso, G., Gómez, C. & Mueller, V. (2019). Spillover effects of the Venezuelan crisis: migration impacts in Colombia. Oxford Economic Papers, Volume 73, Issue 2, April 2021, Pages 771–795, <https://doi.org/10.1093/oep/gpz072>. Recuperado de <https://academic.oup.com/oep/articleabstract/73/2/771/5647315?redirectedFrom=fulltext>.

Cerquera Losada, O., Arias Barrera, C. & Rojas Velásquez, L. (2020). Determinantes de subempleo en Colombia: una aproximación a partir de un modelo PROBIT. El Ágora USB, 20(1), 157-172. DOI: 10.21500/16578031.4193. Tomado de <https://www.redalyc.org/journal/4077/407764644010/html/>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2021). Encuesta Pulso de la Migración. Recuperado de: [www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm](http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm).

Farné, S. & Sanín, C. (2020). Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019. Cuadernos de trabajo 18. Universidad Externado de Colombia. Obtenido de: <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/04/Cuaderno-de-Trabajo-18-OMTSS-2.pdf>.

Fundación ANDI. (2020). Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado. Recuperado de: <http://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20a%20Poblaci%C3%B3n%20Migrante%20-%20Junio%2023.pdf>.

Fundación Ideas para la Paz & Fundación Konrad Adenauer (2021). Entendiendo la Mirada Empresarial Frente al Fenómeno Migratorio en Colombia. Recuperado de [https://www.kas.de/documents/287914/0/FIP\\_KAS\\_EmpresasMigracion.pdf/5627cc61-1b58-c3a8-08e4-8adc375d2c0e?t=1638462765662](https://www.kas.de/documents/287914/0/FIP_KAS_EmpresasMigracion.pdf/5627cc61-1b58-c3a8-08e4-8adc375d2c0e?t=1638462765662)

Invamer S.A.S. (2022). Invamer Poll: Colombia Opina #12 Mayo 2022. Recuperado de: <https://www.valoraanalitik.com/wp-content/uploads/2022/05/Encuesta-Invamer-mayo-2022.pdf>.

Lebow, J. (2022a). The Labor Market Effects of Venezuelan Migration to Colombia: Reconciling Conflicting Results. SSRN Working Paper. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3778377](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3778377).

Lebow, J. (2022b). Immigration and Occupational Downgrading in Colombia. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/6064ff1093aaa5277d9d8df9/t/61fc06f313c6ec641d259c69/1643906804581/Lebow2021.pdf>.

Louidor, W. (2018). La migración forzada venezolana a Colombia (2015-2018): de una revisión documental a los esbozos de un análisis coyuntural y estructural. En: el éxodo venezolano: entre el exilio y la emigración. Colección OBIMID Vol. 4. Recuperado de: <https://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12833/2031/EI%20%C3%A9xodo%20venezolano%20entre%20el%20exilio%20y%20la%20emigraci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=21>.

Obando Arias, A. J., Ramoni-Perazzi, J., & Guerrero Rincón, I. (2022). Effects of Venezuelan migration on wages in Colombia. *Estudios De Economía*, 49(1), pp. 91–113. Recuperado de <https://boletincorteidh.uchile.cl/index.php/EDE/article/view/67364>.

Pulido, J. (2019). Efectos en el mercado laboral colombiano de la reciente migración desde Venezuela. Recuadro 3 Informe sobre inflación. Junio de 2019. Recuperado de: [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9725/recuadro3\\_informe\\_sobre\\_inflacion\\_junio\\_2019.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9725/recuadro3_informe_sobre_inflacion_junio_2019.pdf?sequence=8&isAllowed=y).

Sabogal, A. (Dr.) (2021). ¿Qué se sabe de la migración colombo venezolana? Análisis de los flujos migratorios – Parte I. Proyecto Migración Venezuela. Recuperado de: [https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1633981493\\_informeolas\\_migratorias\\_primera\\_parte.pdf](https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1633981493_informeolas_migratorias_primera_parte.pdf).

Santamaria, J. (2019). “Venezuelan Exodus: The Effect of Mass Migration on Labor Market Outcomes”. Mimeo. University of Minnesota. Recuperado de [http://www.ridge.uy/wp-content/uploads/2019/04/Julieth\\_Santamaria\\_LACEA\\_labor.pdf](http://www.ridge.uy/wp-content/uploads/2019/04/Julieth_Santamaria_LACEA_labor.pdf).

Tribín-Uribe, A.M., Adhvaryu, A., Anzola-Bravo, C., Ávila-Montealegre, O., Bonilla-Mejía, L., Castro-Fernández, J.C., Flores, L. A & Grajales-Olarte, A. (2020). Migración desde Venezuela en Colombia: caracterización del fenómeno y análisis de los efectos macroeconómicos, Revista ESPE - Ensayos Sobre Política Económica, Banco de la República - ESPE, issue 97, pages 1-74, October. Recuperado de: [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9918/ESPE\\_97.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9918/ESPE_97.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1.

Cuestionario de la encuesta de percepción empresarial frente al fenómeno migratorio utilizada en la investigación entendiendo la mirada empresarial frente al fenómeno migratorio de la fundación ideas para la paz y la fundación konrad adenauer (2021).

#### ENCUESTA EMPRESARIAL MIGRACIÓN VENEZOLANA

La información que usted nos suministra es totalmente reservada y solamente se usará con fines estadísticos para alimentar el proyecto.

#### 1. Municipio de operación de la empresa u organización

1. Medellín
2. Cali
3. Barranquilla
4. Cúcuta
5. Bogotá
6. Bucaramanga
7. Pereira

#### 2. Nombre de la empresa u organización: \_\_\_\_\_

#### 3. Área en la que usted labora en la empresa u organización

1. Junta Directiva
2. presidencia/gerencia
3. Legal/asuntos corporativos
4. Recursos humanos
5. Responsabilidad Social Empresarial
6. Marketing
7. Finanzas
8. Operaciones
9. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

#### 4. ¿Cuántos empleados tiene la empresa a la que pertenece?

1. 10 o menos

2. Entre 11 y 50
3. Entre 51 y 200
4. Más de 200

**5. La empresa a la que pertenece tiene un activo total de:**

1. Menor a 544 millones
2. Entre 544.000.001 Y 4.543.000.000
3. Entre 4.543.000.001 a 27.255.000.000
4. Más de 27.255.000.001

**6. La empresa a la que pertenece tiene operación:**

1. Nacional
2. América Latina
3. En más de un continente

**7. ¿Qué actividad desarrolla su empresa?**

1. Servicios agrícolas, caza, pesca, ganadería y silvicultura
2. Minas, petróleo y canteras
3. Industrias manufactureras
4. Electricidad, gas y agua
5. Construcción
6. Comercio por mayor
7. Comercio por menor
8. Restaurantes, cafés y otros establecimientos
9. Transporte, almacenamiento y comunicación
10. Finanzas, seguros, bienes inmuebles, servicios técnicos
11. Servicios estatales, sociales, personales e internacionales
12. Investigación, pedagógicos, servicios y académicos
13. Servicios médicos, odontológicos, de sanidad y veterinarios
14. Servicios personales y de hogar
15. Otro, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**Contexto económico**

	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor
<b>8. ¿Cómo considera usted la situación económica de su empresa comparada con la de hace 12 meses?</b>	1	2	3	4	5
<b>9. ¿Cómo cree usted que será la situación económica de su empresa dentro de 12 meses comparada con la actual?</b>	1	2	3	4	5
<b>10. ¿Cómo considera hoy la situación económica de su ciudad comparada con la de hace 12 meses?</b>	1	2	3	4	5

<b>11. ¿Cómo cree que será la situación económica de su ciudad dentro de 12 meses comparada con la situación actual?</b>	1	2	3	4	5
<b>12. ¿Cómo considera hoy la situación económica del país comparada con la de hace 12 meses?</b>	1	2	3	4	5
<b>13. ¿Cómo cree que será la situación económica del país dentro de 12 meses comparada con la situación actual?</b>	1	2	3	4	5
<b>14. Califique la situación actual de su empresa frente a la situación económica de su ciudad</b>	1	2	3	4	5

**15. De los siguientes factores seleccione tres que, mayoritariamente, afectan la situación económica actual de la ciudad.**

1. Los efectos de la pandemia y la cuarentena
2. La ausencia de inversión estatal
3. La falta de articulación entre sector público y sector privado
4. Los niveles de informalidad
5. El desempleo
6. La llegada de población migrante
7. La inseguridad
8. Otro, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**Reglas de Juego**

**16. Califique de 1 a 4 las siguientes valoraciones sobre la respuesta del Gobierno nacional, en Colombia, frente al fenómeno migratorio venezolano (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo)**

Ha facilitado el ingreso de los migrantes en el país	1	2	3	4
Ha creado instituciones públicas y ha destinado recursos para la atención de los migrantes	1	2	3	4
Ha incentivado la generación de oportunidades de empleo legales y formales para los migrantes	1	2	3	4
Ha promovido la prevención de la estigmatización y la xenofobia	1	2	3	4
Ha definido mecanismos de regularización migratoria que permiten la integración socioeconómica de migrantes venezolanos	1	2	3	4
Ha promovido el establecimiento de redes de apoyo para ayudar a los migrantes en su empleabilidad	1	2	3	4

**17. Califique de 1 a 4 las siguientes valoraciones sobre la respuesta del Gobierno local, en Colombia, frente al fenómeno migratorio venezolano (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo)**

Ha facilitado el ingreso de los migrantes en el país	1	2	3	4
Ha creado instituciones públicas y ha destinado recursos para la atención de los migrantes	1	2	3	4
Ha incentivado la generación de oportunidades de empleo legales y formales para los migrantes	1	2	3	4
Ha promovido la prevención de la estigmatización y la xenofobia	1	2	3	4
Ha definido mecanismos de regularización migratoria que permiten la integración socioeconómica de migrantes venezolanos	1	2	3	4
Ha promovido el establecimiento de redes de apoyo para ayudar a los migrantes en su empleabilidad	1	2	3	4

**18. Seleccione los tres principales retos para la atención del fenómeno migratorio por parte del Gobierno nacional**

1. Difundir programas y acciones que apoyen a la población migrante.
2. Fomentar la confianza hacia la población migrante.
3. Disponer de recursos para la atención a población migrante.
4. Contar con información para crear programas de atención dirigidos a población migrante.
5. Regularizar a la población migrante.
6. Controlar el paso de migrantes en la frontera.
7. Potenciar las redes de apoyo que ayuden a la población migrante para su empleabilidad.
8. Enfrentar nuevas problemáticas (pandemia, desastres naturales, etc.) que cambien las prioridades y destinación de recursos en la atención de poblaciones vulnerables del país.
9. Otras \_\_\_\_\_

**19. Seleccione los tres principales retos para la atención del fenómeno migratorio por parte del Gobierno local (La Alcaldía)**

1. Falta de confianza hacia la población migrante.
2. Recursos limitados para la atención a población migrante.
3. Falta de información para crear programas de atención dirigidos a población migrante.
4. Regularización de la población migrante.
5. Falta de capacidad para controlar el paso de migrantes en la frontera.
6. Posible aumento de flujos migratorios una vez se abra la frontera.
7. Falta de redes de apoyo que ayuden a la población migrante para su empleabilidad.
8. Cambio de prioridades y destinación de recursos.
9. Otras \_\_\_\_\_

**20. ¿Sabe usted qué es el Estatuto Temporal de Protección para migrantes venezolanos (ETPV) anunciado recientemente por el Gobierno nacional? (Si contesta sí continúe con la siguiente pregunta, de lo contrario continúe con la pregunta 22)**

**21. Califique de 1 a 4 las siguientes valoraciones con respecto al Estatuto, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 en total acuerdo**

La expedición del Estatuto mejorará el acceso de los migrantes venezolanos a empleos formales en el país	1	2	3	4
Con la expedición del Estatuto las empresas colombianas estarán en mayor disposición de contratar migrantes venezolanos	1	2	3	4
Con la expedición del Estatuto su empresa está en disposición de contratar migrantes venezolanos	1	2	3	4

### Inclusión

**22. Califique de 1 a 4 los siguientes elementos para la integración de la población migrante venezolana en Colombia, siendo 1 nada importante y 4 muy importante**

Promover ofertas laborales en el sector formal	1	2	3	4
Ampliar cupos educativos formales (colegios-universidades)	1	2	3	4
Ampliar cupos de formación técnica específica para desempeñar actividades en el sector de su empresa	1	2	3	4
Desarrollar mecanismos para la integración legal (documentos de identidad)	1	2	3	4
Fortalecer las redes de apoyo comunitario	1	2	3	4
Promover sentimientos de aceptación	1	2	3	4
Promover actividades de integración cultural	1	2	3	4
Ampliar la cobertura de atención en salud	1	2	3	4
Ampliar la atención humanitaria	1	2	3	4
Desarrollar mecanismos de información sobre integración socioeconómica	1	2	3	4

Promover el respeto por los derechos y deberes de los lugares de acogida (Promover que el migrante respete la cultura de la ciudad)	1	2	3	4
Articular las institucional del Estado con claridad de roles frente a la atención	1	2	3	4
Desarrollar acciones que prevengan la conflictividad social	1	2	3	4

**23. Califique la posibilidad (siendo 1 imposible y 4 posible) que el sector empresarial realice las siguientes acciones:**

Aumentar la contratación formal	1	2	3	4
Aportar recursos a programas para la integración socio económica de la población migrante	1	2	3	4
Implementar programas de capacitación para la población migrante	1	2	3	4
Incorporar a la cadena de valor empresas lideradas por migrantes venezolanos	1	2	3	4
Facilitar acceso a servicios financieros				
Diseñar líneas de créditos con bajas tasas de interés que permita la inclusión financiera	1	2	3	4
Promover puestos de trabajo con enfoque diferencial (género, discapacidad)				
Diseñar y promover campañas que fomenten la aceptación de la población migrante	1	2	3	4
Fomentar la formalización laboral de la población migrante.	1	2	3	4
Fomentar emprendimientos de los migrantes	1	2	3	4

**24. ¿Qué incentivos puede tener el sector empresarial para promover la integración de población migrante en Colombia?**  
(Seleccione máximo tres opciones)

1. Mejorar su reputación.
2. Incorporar mano de obra calificada.
3. Acceder a un mercado laboral diversificado y más competitivo.
4. Acceder a perfiles para vacantes de difícil ocupación.
5. Acceder a un grupo de consumidores más amplio.
6. Mejorar su relación con el sector público a través del apoyo a programas o acciones institucionales.
7. Acceder a mejores productos y servicios de emprendimientos liderados por migrantes.
8. Incorporar nuevas capacidades para el desarrollo de su empresa.

9. Acceder a beneficios tributarios
10. Acceder a subsidios por parte del Estado
11. Mejorar la calidad de sus productos o servicios a bajo coste
12. Otro, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**25. ¿Señale las tres principales consecuencias de no integrar a la población migrante en el país?**

1. Aumento del rechazo o discriminación hacia la población migrante.
2. Impacto negativo en la economía.
3. Incremento de la pobreza.
4. Aumento de la criminalidad e inseguridad.
5. Se generarán costos adicionales para el Estado colombiano.
6. Se deteriorarían más las relaciones diplomáticas entre Venezuela y Colombia.
7. Ninguna.
8. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**26. ¿Su empresa ha contratado personal de origen venezolano, en los últimos dos años?**

1. Sí
2. No

Si contesta no, continúe con la pregunta 33

**27. ¿A cuántas personas ha contratado? \_\_\_\_\_**

**28. ¿En qué niveles organizacionales ha contratado migrantes venezolanos?**

(Seleccione varias opciones)

Alta Gerencia (Dirección y Gerencia)

Gerencia Media (Profesionales)

Jefes profesionales (Técnicos y tecnólogos)

Supervisores técnicos (Técnicos laborales, operarios y auxiliares)

Personal base (Trabajadores oficios varios)

**29. ¿Bajo qué tipo de contratación lo han hecho?**

	Directamente con contrato a término fijo	Directamente con contrato a término indefinido	Directamente con contrato por prestación de servicio	Por medio de una empresa de servicios temporales
Alta gerencia				
Gerencia media				
Jefes profesionales				
Supervisores técnicos				
Personal base				

**30. ¿Bajo qué tipo de estatus migratorio estaban los migrantes venezolanos al momento de la contratación?**

	Visa de trabajo	Permiso Especial de Permanencia (PEP)	Nacionalidad colombiana	Otro tipo de visado	Otro
Alta gerencia					
Gerencia media					
Jefes profesionales					
Supervisores técnicos					
Personal base					

**31. Califique el desempeño de las personas venezolanas contratadas (siendo 1 muy malo y 4 muy bueno)**

	1	2	3	4
Alta gerencia				
Gerencia media				
Jefes profesionales				
Supervisores técnicos				
Personal base				

**32. ¿Usted volvería a contratar a un migrante venezolano en su empresa?**

1. Sí
2. No

**33. ¿Cuáles son las dificultades en su empresa para contratar a la población migrante?**

1. La información pública sobre contratación de migrantes es escasa.
2. No contaban con toda la documentación requerida en nuestros procesos
3. Dificultad para acreditar la experiencia laboral
4. No tenían homologados los títulos profesionales y/o técnicos
5. Existe resistencia por parte de los demás empleados.
6. Los trámites o requisitos para la contratación de extranjeros en Colombia son complejos.
7. Ninguna
8. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**34. ¿Su empresa ha liderado o participado en alguna de las siguientes iniciativas dirigidas a la población migrante venezolana en Colombia? (Puede marcar más de una opción)**

1. Creación de programas de empleo para migrantes
2. Apoyo a la creación de emprendimientos liderados por migrantes
3. Inclusión como proveedores a emprendimientos o empresas lideradas por migrantes
4. Apoyo o creación de programas de asistencia humanitaria

5. Apoyo o creación de programas de capacitación y formación para el trabajo
6. Apoyo o creación de programas educativos
7. Apoyo o creación de programas de acceso a la salud
8. Apoyo o creación de programas de impulso a actividades culturales
9. Financiación de campañas para la prevención de la estigmatización y la xenofobia
10. Ninguna
11. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**35. Señale las tres principales dificultades que enfrentan las mujeres migrantes en Colombia para su proceso de integración económica**

1. Menores oportunidades laborales que los hombres migrantes.
2. Las oportunidades laborales se encuentran en sectores informales (ventas ambulantes, limpieza, prostitución)
3. Las oportunidades laborales se encuentran en sectores de menor remuneración económica (empleo doméstico, limpieza, cosmética, cuidado)
4. Prejuicios por sus capacidades.
5. Mayores cargas en tareas de cuidado y labores del hogar que impiden su acceso al mercado laboral.
6. Dificultad para acceder a documentación (acceso a documentos de identidad).
7. Dificultad para la regularización (p.ej. permisos para permanecer y trabajar de manera formal en el país).
8. Convalidación de títulos.
9. Acoso o abuso sexual en lugares de trabajo
10. Violencia intrafamiliar que impide la inserción laboral
11. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**36. Señale las tres principales dificultades que enfrentan los y las jóvenes migrantes en Colombia para su proceso de integración**

1. Mayores riesgos de explotación laboral que otros grupos poblacionales
2. Falta de experiencia
3. Desconfianza hacia los jóvenes
4. Falta de educación.
5. Dificultad para adaptarse al lugar de trabajo
6. Dificultad para la regularización (p.ej. permisos para permanecer y trabajar de manera formal en el país).
7. Convalidación de títulos.
8. No sabe.
9. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**37. ¿Ha conocido usted algún migrante venezolano durante los últimos cinco años?**

1. Sí
2. No

**38. Si contestó sí, continúe con la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la 38**

**39. ¿Qué relación o contacto tiene con la población migrante que vive en Colombia?** (Seleccione una única opción)

1. Familiar
2. Amigo
3. Vecino
4. Conocido
5. Personaje público
6. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

**40. En caso de que su empresa haya contratado migrantes venezolanos, ¿alguna persona de la lista anterior influyó en esa decisión?**

1. Sí
2. No
3. N/A (si no contrataron)

#### Niveles de Confianza

**41. ¿Qué tanta confianza cree que le genera la población migrante venezolana a quienes trabajan en su empresa?** (Califique de 1 a 4 siendo 1 ninguna confianza y 4 mucha confianza)

1	2	3	4
---	---	---	---

**42. Pensando en la reactivación económica, identifique cuáles de estas poblaciones representan un desafío y cuáles una oportunidad (marque 1 cuando califique oportunidad y 2 cuando califique desafío)**

	Desafío	Oportunidad
Migrantes		
Excombatientes		
Víctimas del conflicto		

Población pospenada (personas que han cumplido pena privativa de libertad – cárcel)		
---	--	--

**43. ¿Por qué cree que el sector privado debe vincularse a la construcción de paz en el país? (escoja una opción)**

1. Incide en la buena reputación de la empresa
2. Es una oportunidad para generar nuevos mercados y mayor riqueza
3. Es una obligación legal
4. Es un deber con el país, los ciudadanos y las víctimas