

Revista de Ciencias Sociales

50 *Años*
ANIVERSARIO

Entre desigualdades y vulnerabilidades: Integración Socio-laboral de mujeres inmigrantes venezolanas en Colombia entre 2017 y 2023

Archila Muñoz, Diana Marcela*
Vázquez Delgado, Blanca Delia**

Resumen

A partir del año 2017, cerca de tres millones de migrantes de origen venezolano han llegado a Colombia buscando oportunidades laborales; poco más de la mitad son mujeres. La literatura sobre el tema ha mostrado que la experiencia migratoria está marcada por la condición de género. En este texto se analiza el proceso de integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas en Colombia desde una mirada de género, a partir de indicadores sobre su participación laboral. Se emplea información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, del año 2017 hasta el 2023, para realizar un análisis comparativo entre condiciones laborales de mujeres inmigrantes venezolanas, mujeres colombianas y hombres inmigrantes venezolanos. Los resultados evidencian las mayores dificultades que enfrentan las mujeres inmigrantes venezolanas en el proceso de integración socio-laboral, por lo que en conclusión es posible afirmar que la imbricación de las categorías sociales de género y nacionalidad afianzan sus desigualdades y vulnerabilidades.

Palabras clave: Integración socio-laboral; mujeres inmigrantes venezolanas; perspectiva de género; condiciones laborales; trabajo de cuidados.

* Doctora en Estudios de Migración. Magister en Psicología Social. Instructora en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Bogotá, Colombia. E-mail: dmarchilam@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0665-5114>

** Doctora en Estudios del Desarrollo. Magister en Economía Aplicada. Profesora Investigadora de El Colegio de la Frontera Norte, Monterrey, México. E-mail: bvazquez@colef.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7550-3663>

Between inequalities and vulnerabilities: Socio-labor integration of Venezuelan immigrant women in Colombia between 2017 and 2023

Abstract

Since 2017, nearly three million migrants of Venezuelan origin have arrived in Colombia seeking employment opportunities; just over half are women. The literature on the subject has shown that the migratory experience is marked by gender. This text analyzes the process of socio-labor integration of Venezuelan immigrant women in Colombia from a gender perspective, based on indicators of their labor participation. Information from the Great Integrated Household Survey, from 2017 to 2023, is used to carry out a comparative analysis between the labor conditions of Venezuelan immigrant women, Colombian women, and Venezuelan immigrant men. The results show the greater difficulties that Venezuelan immigrant women face in the process of socio-labor integration, so in conclusion it is possible to affirm that the interweaving of the social categories of gender and nationality reinforces their inequalities and vulnerabilities.

Keywords: Socio-labor integration; Venezuelan immigrant women; gender perspective; working conditions; care work.

Introducción

A partir del año 2017, como consecuencia de la situación de crisis que hay en Venezuela, su población ha salido del país de manera progresiva y acelerada en busca de alternativas de subsistencia y/o de mejoramiento de las condiciones de vida. Este hecho ha ocasionado que Colombia sea el principal contexto de destino, debido principalmente a la cercanía geográfica.

Según datos de Migración Colombia, en el año 2016 había 53.747 migrantes venezolanos, en el transcurso de un año la cifra incrementó a 403.702 (año 2017). Situación que ha implicado ajustes en la política migratoria del Estado colombiano, pues de ser un país expulsor, se convirtió en el principal país de acogida de población migrante venezolana. Colombia es el segundo país expulsor de migración de América del Sur, después de Venezuela y el cuarto con mayor recepción de población migrante en las Américas, luego de Estados Unidos, Canadá

y Argentina (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2022a)

De este fenómeno social se destaca también la importante presencia de mujeres, o lo que se ha identificado como feminización de la migración⁽¹⁾ (Tapia, 2011; Rebolledo y Rodríguez, 2014). Según datos de la entidad (Migración Colombia, 2023), a diciembre de 2022, había en el país un total de 2.896.748 personas migrantes venezolanas, de las cuales 51% (1.491.034) correspondía a mujeres.

Respecto a este aspecto, distintas investigaciones han documentado que el género organiza la migración y las políticas que gobiernan la movilidad humana. También dan cuenta de las diferencias en los procesos migratorios de mujeres y hombres que visibilizan las singularidades, riesgos y vulnerabilidades que enfrentan ellas en las distintas etapas de la migración (Juliano, 2000; Parella, 2007; Gregorio, 2012; Asakura y Torres, 2013; Rebolledo y Rodríguez, 2014; Palacios, 2016; Trujillo y Almeda, 2017; Rodicio-García y Sarceda-Gorgoso, 2019; Cortés y Manjarrez, 2021).

Considerando que Colombia es el país que más población migrante venezolana recibe, y destacando el significativo papel de las mujeres en esta migración, este documento tiene como objetivo examinar su proceso de integración socio-laboral en este contexto para mostrar sus especificidades.

Con ese propósito, en un primer momento se desarrolla una fundamentación teórica sobre la participación de las mujeres en el fenómeno migratorio y acerca del proceso de integración socio-laboral. Posteriormente, se realiza un análisis comparativo de las condiciones laborales de mujeres colombianas, mujeres venezolanas inmigrantes y hombres venezolanos inmigrantes, utilizando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)⁽²⁾. En un apartado final se presentan algunas conclusiones.

Los datos analizados entre los años 2017 a 2023 corresponden al tercer trimestre de la GEIH y se procesaron con el paquete estadístico de *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Para el análisis de los datos se empleó la base de registro de personas de la encuesta. Los datos sobre condición migratoria y características laborales (población ocupada, desocupada e inactiva) se obtuvieron de la unión de sus módulos correspondientes, a partir de tres variables ejes disponibles en las bases (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020).

Las estimaciones sobre las características de la población y condición migratoria se realizaron con el total de registros de personas. Las estimaciones de variables laborales se realizaron solo con los grupos de población en edad de trabajar, según lo establecido por DANE (2020): “Personas de 12 años en adelante para las zonas urbanas y de 10 años en adelante en las zonas rurales” (p. 11)⁽³⁾.

Se analizó la información relacionada con las características y condiciones del mercado de trabajo: segmento laboral, posición ocupacional, ingresos, horas laboradas, tipo de contrato, trabajo de cuidados no remunerado y afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Este análisis posibilita entender los procesos de integración

socio-laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas, en comparación con las mujeres colombianas y con los hombres inmigrantes venezolanos; también permite comprender la interrelación de las categorías sociales de género y nacionalidad, las cuales pueden generar mayores desigualdades.

1. Fundamentación teórica

1.1. La participación de las mujeres en el proceso migratorio

Según datos del Informe sobre las Migraciones en el Mundo (OIM, 2022b) en 2021 el 48% de la población migrante a nivel mundial correspondía a mujeres. Esta cifra da cuenta de la importante presencia de las mujeres en los procesos migratorios como participantes activas de las dinámicas sociales y económicas que se dan en torno a este fenómeno.

Diferentes investigaciones (Juliano, 2000; Parella, 2007; Gregorio, 2012; Asakura y Torres, 2013; Palacios, 2016, Trujillo y Almeda, 2017; Guillén, Menéndez y Moreira, 2019; Cortés y Manjarrez, 2021) evidencian cómo el género estructura y es principio organizador del proceso migratorio. Es decir, qué mujeres y hombres experimentan de manera distinta la migración, comenzando con la idea de migrar, influyendo incluso en su proceso de integración en la sociedad receptora.

La incorporación del enfoque de género en los estudios migratorios ha permitido darles visibilidad a las mujeres, a sus singularidades, a las distintas vulnerabilidades que experimentan en cada momento o etapa del proceso migratorio. Como parte de esos aportes, la interseccionalidad plantea que el género no es el único sistema de opresión que afecta a las mujeres y a las personas en general, existen otros, tales como la raza, la orientación sexual, la edad, el país de origen, el estatus migratorio, entre otros, que operan de manera imbricada y configuran experiencias concretas y diferenciadas (Viveros, 2016).

Rebolledo y Rodríguez (2014), afirman que las mujeres están expuestas a mayores riesgos y desigualdades, no solo por motivos de género, sino también por características étnico-raciales, de clase social, por el estatus migratorio o por la falta de redes de apoyo. En los procesos migratorios se presentan distintas fuentes de desigualdad social no solo relacionadas con raza, clase, género y sexualidad, sino también con nacionalidad, religión, edad, pertinencia política, es decir, desigualdades múltiples e interdependientes (Brah y Phoenix, 2004).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019), en el informe sobre violencia contra las trabajadoras migratorias, señala algunas características de las experiencias migratorias de las mujeres en las sociedades receptoras, entre las que se destaca que:

Los salarios de las trabajadoras migratorias son normalmente inferiores a los de los hombres, debido a la persistente brecha salarial de género, y también puede darse el caso de que las trabajadoras migratorias paguen hasta un 20% más que los hombres en tasas de transferencia de remesas. Las mujeres migrantes siguen sufriendo formas múltiples e interseccionales de discriminación no solo como mujeres y como migrantes, sino también por numerosas características interrelacionadas, como la edad, los ingresos, la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la religión, el estado civil, la situación familiar, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, el estado de salud, el estado serológico respecto del VIH, el embarazo, el lugar de residencia y la situación económica y social. Esta discriminación afecta al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. (p. 4)

En el caso de los mercados de trabajo, se aprecia un proceso de segmentación, es decir, que para la gran mayoría de las mujeres inmigrantes las oportunidades laborales se presentan en los empleos menos deseados por los nacionales (Zhou, 2003; Antón, Muñoz y Carrera, 2012). Hay baja remuneración, mayores niveles de precariedad laboral, suelen ser trabajos de menor prestigio social en nichos específicos (trabajo doméstico

y de cuidados), que llevan a procesos de estigmatización y segregación laboral que dificultan su movilidad social (Valenzuela y Mora, 2009; Stefonia, 2009; Acosta, 2013; Sánchez-Domínguez y Guirola, 2021).

Esa inserción laboral precaria viene acompañada de vacíos en el cuidado que dificultan la reunificación familiar o el funcionamiento de las familias en la sociedad de acogida. Las mujeres se dedican a tareas de cuidados en otros hogares, asumiendo dobles o triples jornadas en los propios. Estos distintos hechos dan lugar a situaciones de alta vulnerabilidad que pueden afectar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes y sus familias (Herrera, 2013; Grönlund y Fairbrother, 2022).

Para el caso de las mujeres inmigrantes venezolanas residentes en Colombia, algunas investigaciones (Ramírez, 2019; Bonilla y Hernández, 2022; Archila, 2022; Bonilla, 2024) evidencian que la migración ha generado movilidad social y laboral descendente. Tanto las mujeres que en Venezuela tenían un trabajo estable y una trayectoria profesional consolidada como las que contaban con escasa o nula experiencia laboral, enfrentan en Colombia desempleo, informalidad, empleos de baja cualificación, con deficiente remuneración y extensas jornadas laborales.

De igual manera, tienen dificultades en el acceso a vivienda y en las condiciones de habitabilidad. Algunas de ellas no cuentan con afiliación al sistema de seguridad social en salud, debido a las limitadas posibilidades de una contratación laboral formal que les permita contar con las respectivas prestaciones sociales y/o porque tienen un estatus migratorio irregular. Se mantienen o exacerban asimetrías de género en las dimensiones familiar, laboral y social, además se presentan diversas discriminaciones por razones de género, nacionalidad, situación económica y condición migratoria.

Estas particularidades evidencian la necesidad de estrategias de política pública que presten atención a los procesos de integración social de las mujeres inmigrantes en los lugares de acogida. Aunque la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH,

2019) establece en el Principio 8: Perspectiva de género y enfoque diferenciado, que se requieren leyes y políticas con perspectiva de género que consideren los riesgos específicos y los efectos diferenciados que enfrentan las mujeres en los procesos migratorios, la realidad es que no hay normativas ni recursos que contemplen dichas especificidades. Las políticas son totalizadoras y homogéneas, perdiendo de vista las desigualdades y dificultades que se presentan en las migraciones femeninas.

A pesar de esas singularidades en los procesos migratorios de la población femenina, en el caso colombiano, la política migratoria no ha considerado la perspectiva de género; solo ha creado un marco normativo a partir del cual se decretaron instrumentos dirigidos a regularizar y dar atención al flujo masivo de población migrante venezolana que llegó a Colombia a partir del año 2017⁽⁴⁾.

1.2. El proceso de integración socio-laboral de la población migrante venezolana en Colombia

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES, 2022), es el principal organismo asesor del Gobierno de Colombia en todos los aspectos relacionados con el desarrollo económico y social del país. En julio de 2022 formuló el documento de política pública CONPES 4100: Estrategia para la integración de la población migrante venezolana como factor de desarrollo para el país, en él se retoma el concepto de integración de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM, 2019), entendida como:

Proceso bidireccional de adaptación mutua entre los migrantes y las sociedades en las que viven, por el cual los migrantes se incorporan a la vida social, económica, cultural y política de la comunidad receptora. Ello conlleva una serie de responsabilidades conjuntas para los migrantes y las comunidades, y comprende otras nociones conexas como la inclusión y la cohesión social. (p. 118)

García (2011), considera que los

procesos de integración incluyen un nivel individual y otro colectivo, ambos son interdependientes con la sociedad de acogida. El primero, se relaciona con aspectos como: Participación pública, alojamiento, trabajo, educación y adaptación sociocultural; en tanto que, el nivel público y colectivo, exige la adaptación de espacios e instituciones, así como el compromiso de actores empresariales e institucionales.

La integración social implica procesos de incorporación y participación de las personas en diversos ámbitos sociales. Es decir, deben considerarse aspectos como la reagrupación familiar; la conciliación entre hogar y trabajo; el acceso a vivienda a través del alquiler o la compra; la participación laboral con derechos garantizados; acceso a servicios de salud; así como la aceptación de las personas migrantes en la sociedad de acogida.

Se aprecia en los conceptos revisados una comprensión totalizadora y homogénea, que legitima la ideología de género hegemónica y por ende no se considera la perspectiva de género. Se pierden de vista las particularidades que se dan en torno a los procesos de integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes y su participación tanto en el trabajo productivo como en el trabajo de cuidados no remunerado.

2. Resultados y discusión: Participación en el mercado laboral

La inserción en el mercado laboral de las personas inmigrantes es uno de los elementos fundamentales para el proceso de integración a la nueva sociedad de arribo, da la posibilidad de obtener ingresos económicos, cubrir necesidades básicas, proporciona bienestar, sentido de pertenencia, contribuye a la autosuficiencia y resiliencia de la población (OIM, 2022a).

El trabajo es un derecho económico, social y cultural que ofrece la posibilidad de mejorar los modos de vida. Sin embargo, la realidad del contexto laboral suele no ofrecer condiciones apropiadas y empleos de

calidad, lo cual puede agravarse para el caso de las mujeres, y las mujeres inmigrantes en particular. Las mujeres suelen presentar menores tasas de participación laboral, menor remuneración salarial, mayor presencia en actividades de baja productividad, y otras desventajas en razón de su género (Zhou, 2003; Antón et al., 2012; Flippen, 2016; Vaca, 2019; Sánchez-Domínguez y Guirola, 2021; Rodríguez y Valdes, 2022; Grönlund y Fairbrother, 2022; Ghadi et al., 2023; Bucaram et al., 2023; García-Cabrera y Cedres-Hernández, 2024).

Es de precisar que acceder a un empleo, por sí mismo, no implica que la integración social de las personas se produzca. Es necesario garantizar ciertas condiciones, tales como un salario suficiente para una vida digna, prestaciones laborales, formas de contratación estables con las respectivas garantías de ley (Weller, 2001; Restrepo, Missas y Barragán, 2023). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), en el documento de la 87ª reunión, el Director General define el trabajo decente como:

Sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. (párr. 2)

Dicho concepto involucra un enfoque de seguridad social integral, en el que las personas pueden experimentar una vida digna y justa. A pesar de estas consideraciones, el contexto laboral colombiano ofrece una realidad alejada de condiciones de trabajo decente, caracterizada por altas tasas de desempleo e informalidad. Según datos del DANE, para el 2023, la tasa de desempleo fue de 10,2% y 43,3% de la población trabajó

por cuenta propia. En el caso de las mujeres y hombres migrantes venezolanos, esas condiciones de participación en el mercado laboral pueden ser más desiguales y frágiles, debido a la apremiante urgencia de recibir un ingreso económico para el sustento de su grupo familiar.

2.1. Condiciones laborales de la población colombiana y de la población inmigrante venezolana

A continuación, se hará un análisis de las singularidades que viven las mujeres inmigrantes venezolanas en varios aspectos asociados a sus condiciones laborales, en comparación con las mujeres colombianas y los hombres inmigrantes venezolanos. Se retoman los indicadores del trabajo decente establecidos por la OIT (posibilidad de acceder a un trabajo productivo, ingreso justo, horas trabajadas y acceso a la seguridad social) y las dinámicas del trabajo de cuidados no remunerado, para dar cuenta del proceso de integración socio-laboral. Este marco interpretativo posibilita una comprensión del mundo del trabajo productivo remunerado y del reproductivo no remunerado.

La GEIH clasifica la categoría fuerza de trabajo en tres grupos: Personas ocupadas, inactivas y desocupadas⁽⁵⁾. En la Tabla 1, se evidencia, en comparación con las mujeres colombianas, un porcentaje superior de mujeres inmigrantes venezolanas ocupadas. Sin embargo, también son las que durante los años han experimentado mayor desempleo. A partir del año 2020, en contexto de pandemia, se notó también un aumento en la proporción de mujeres inmigrantes inactivas, lo que sugiere la existencia de algunas razones para salir del mercado laboral.

Tabla 1
Condición de actividad de mujeres colombianas e inmigrantes venezolanas en Colombia, 2017-2023

Año	Ocupada		Inactiva		Desocupada	
	Mujer colombiana	Mujer venezolana	Mujer colombiana	Mujer venezolana	Mujer colombiana	Mujer venezolana
2017	48,5%	51,3%	45,3%	32,5%	6,2%	16,2%
2018	46,9%	51,6%	46,4%	35,4%	6,7%	12,9%
2019	45,7%	50,3%	47,4%	34,4%	6,9%	15,4%
2020	41,9%	47,0%	47,3%	37,7%	10,7%	15,4%
2021	41,4%	48,9%	50,8%	39,8%	7,8%	11,4%
2022	43,9%	48,3%	48,9%	41,5%	7,2%	10,2%
2023	42,0%	42,9%	52,0%	49,0%	6,0%	8,2%

Nota: Para dimensionar los datos, a octubre de 2023 se estima que había 7.367.480 mujeres colombianas trabajando, en tanto 336.253 mujeres nacidas en Venezuela declararon estar en esa condición. Datos recopilados de la GEIH, módulos migración, ocupados, inactivos y desocupados. Datos muestrales, 2017-2023 (mes de octubre).

Fuente: Elaboración propia, 2024.

El incremento progresivo en el porcentaje de mujeres inactivas pudo ser resultado de reconfiguraciones familiares, en las que para la dinámica de los hogares podría ser más favorable que las mujeres se dediquen de manera exclusiva al trabajo de cuidados⁽⁶⁾. Aunque lo ocurrido sea un fenómeno multidimensional, este comportamiento podría explicarse por la desventaja de las mujeres al negociar en los hogares, donde prima el hecho que los hombres conservan sus empleos porque ganan más, y también porque ellas renuncian debido a la baja calidad del empleo

que tienen (Cuso Internacional, 2020; Zapata y Gélvez, 2022).

En conjunto, los datos muestran que, aunque han transcurrido más de siete años desde que inició el flujo masivo de población de Venezuela a Colombia, las mujeres venezolanas enfrentan mayor porcentaje de desempleo en comparación con las mujeres colombianas, junto a situaciones de informalidad y de deficientes condiciones laborales, como muestran los indicadores que se exponen a continuación en la Tabla 2.

Tabla 2
Posición en el trabajo de mujeres inmigrantes venezolanas en Colombia, 2017-2023

Posición en el trabajo	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Obrera o empleada de empresa particular	30,9%	26,6%	32,9%	24,4%	34,2%	37,4%	43,7%
Obrera o empleada del gobierno	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%
Empleada doméstica	0,0%	12,7%	13,6%	8,1%	8,7%	13,2%	9,2%
Trabajadora por cuenta propia	62,9%	56,2%	47,4%	59,8%	52,8%	46,7%	43,8%
Patrona o empleadora	2,8%	0,0%	0,4%	0,6%	0,2%	0,6%	0,8%
Trabajadora familiar sin remuneración	2,8%	3,6%	4,9%	6,0%	3,3%	1,0%	2,3%

Cont... Tabla 2

Trabajadora sin remuneración en negocios de otros	0,0%	0,6%	0,4%	0,6%	0,2%	0,0%	0,2%
Jornalera	0,0%	0,0%	0,2%	0,4%	0,4%	0,8%	0,0%
Otro	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y módulo ocupados, inactivos y desocupados, 2017-2023 (mes de octubre).

Fuente: Elaboración propia, 2024.

La posibilidad de acceder a un trabajo productivo es el primer indicador que se considera en la definición de trabajo decente de la OIT (1999) y, como se evidencia en los datos, el perfil laboral de la población inmigrante está caracterizado tanto por altas tasas de desempleo como por informalidad (trabajo por cuenta propia), tal como se evidencia en la Tabla 2.

El elevado porcentaje de mujeres venezolanas ocupadas por cuenta propia, aunque con cierta tendencia a la baja, puede derivar de la necesidad urgente de ingreso económico para satisfacer sus requerimientos básicos de vida (alimentación, arriendo, pago de servicios públicos), restándole importancia a la calidad del trabajo.

Sin embargo, a pesar de que sigue predominando este tipo de empleo, a partir del año 2021 se ha incrementado la participación de las mujeres venezolanas como empleadas de empresas particulares. Esto puede deberse a las políticas adoptadas en marzo de 2021 respecto al Estatuto Temporal de Protección y al cambio

en el Permiso de Protección Temporal vigente por 10 años, el cual les posibilita acceder a un empleo formal. De igual manera, se destaca su ocupación en actividades como empleadas domésticas.

Otro indicador considerado en la definición de trabajo decente por parte de la OIT (1999) es el ingreso justo. Para el caso analizado, lo esperado es que las personas trabajadoras devenguen por lo menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV) de: \$1.160.000⁽⁷⁾ a partir de enero de 2023, según lo decretado por el Gobierno Nacional de Colombia.

Como se aprecia en la Tabla 3, tanto para la población colombiana como la venezolana, aproximadamente 50% de personas ocupadas devengan un SMMLV y en ocasiones, la cifra es inferior. Este hecho se agrava en el caso de las mujeres inmigrantes venezolanas, dado que 56% de ellas obtuvo hasta un salario mínimo –a octubre de 2023– y 8% recibió la mitad o menos de esa cantidad.

Tabla 3
 Rangos de ingreso de la población que trabaja en Colombia, 2023

Rangos de salario (pesos colombianos)	Hombre venezolano	Mujer colombiana	Mujer venezolana
Menos de 580,000	3%	9%	8%
Entre 580,001 y 1,160,000	42%	39%	56%
Entre 1,160,001 y 2,320,000	49%	32%	34%
Entre 2,320,001 y 3,480,000	2%	7%	1%

Cont... Tabla 3

Entre 3,480,001 y 4,640,000	0%	5%	0%
Entre 4,640,001 y 5,800,000	0%	3%	1%
Más de 5,800,000	3%	5%	0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y módulo ocupados, mes de octubre de 2023. Los cálculos porcentuales no incluyen a quienes no declararon ingreso en dinero.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En contraparte, tanto las mujeres colombianas como los hombres venezolanos ocupados se concentran en rangos de uno y dos SMMLV; en tanto, 8% de las mujeres colombianas ocupadas perciben más de cuatro SMMLV. Lo anterior evidencia cómo las mujeres venezolanas presentan mayor precarización salarial (Stefoni, 2009; Herrera, 2013; Acosta, 2013; ONU, 2019) y pueden enfrentar dificultades para cubrir las obligaciones que tienen en cuanto a alimentación, vivienda y pago de servicios públicos. Hecho confirmado también por investigaciones sobre mujeres inmigrantes en

otros países (Antón et al., 2012; Flippen, 2016; Rodríguez y Valdes, 2022; Ghadi et al., 2023).

El tercer elemento incluido en la definición del trabajo decente, es el tiempo de horas trabajadas. Se espera que el número de horas semanales laboradas sea 48, de tal manera que posibilite un balance entre trabajo y descanso, a la vez que se devengue mínimamente un salario básico. Para octubre de 2023 (ver Tabla 4), es posible apreciar que, en contraste con sus pares colombianas, las mujeres venezolanas trabajan más tiempo en el rango superior a 50 horas a la semana, casi en igual cantidad que los hombres venezolanos.

Tabla 4
Rangos de horas de trabajo semanal de la población que trabaja en Colombia, 2023

Horas semanales de trabajo	Hombre venezolano	Mujer colombiana	Mujer venezolana
De 1-24 h semanales	1,1%	8,0%	6,9%
De 25-49 h semanales	62,4%	73,6%	63,2%
De 50-74 h semanales	32,9%	16,7%	29,1%
De 75-99 h semanales	3,6%	1,6%	0,6%
Más de 100 h semanales	0,0%	0,1%	0,1%
Total	100%	100%	100%

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y módulo ocupados, mes de octubre de 2023.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Debe tenerse en cuenta que el mayor tiempo dedicado al trabajo no necesariamente apunta a un ingreso superior. Además, la elevada cantidad de horas trabajadas no siempre lleva a recibir más de un SMMLV, dado que una considerable proporción de la población femenina venezolana se ha desempeñado en posiciones informales (ver

Tabla 2), como trabajadoras por cuenta propia (alrededor de 50%, entre 2017 y 2023) y empleadas domésticas (cerca del 10%, entre 2017 y 2023). Actividades asociadas con bajos niveles de remuneración laboral y a realizarse fuera de toda formalidad legal.

En cuanto al tipo de contratación, se destaca la falta de garantías para la población

inmigrante, como se evidencia en la Tabla 5. Tanto para el caso de los hombres como las mujeres venezolanas, más de un 35% no tiene un contrato, y un porcentaje similar, tiene un contrato de tipo verbal⁽⁸⁾. Estas características evidencian que su contratación no se adecua a lo que determina la ley, por lo que hay una vulneración de sus derechos laborales. Comparativamente, las mujeres colombianas

gozan de mejores condiciones de contratación (año 2023), a pesar de que el 26.6% señaló no tener contrato de trabajo y el 20% pactó verbalmente su empleo. Para el caso de las mujeres venezolanas inmigrantes, estos porcentajes aumentan de manera importante, puesto que 39.6% tiene un tipo de contrato verbal y 38.9% no tiene contrato.

Tabla 5
Tenencia de contrato de trabajo de la población empleada en Colombia, 2023

Tiene contrato	Tipo de contrato	Contrato a tiempo...	Hombre venezolano	Mujer colombiana	Mujer venezolana	
Si	Verbal	No definió temporalidad	36,8%	20,0%	39,6%	
		Escrito	A término indefinido	18,4%	35,0%	16,9%
		A término fijo	8,6%	18,4%	4,6%	
		No sabe	1,1%	0,0%	0,0%	
	No sabe	No definió temporalidad	0,1%	0,0%	0,0%	
No	No tiene contrato	No tiene contrato	35,0%	26,6%	38,9%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y modulo ocupados, mes de octubre de 2023.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Contar con seguridad social es otro de los aspectos que un trabajo decente y justo debería garantizar; entendido como la protección que brindan a los trabajadores y sus familias para otorgarles asistencia médica y un ingreso monetario, en la vejez, en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo o maternidad (OIT, 2007). En un mercado laboral sólido, el Sistema de Seguridad Social Integral colombiano, debería garantizar las contribuciones o aportaciones por parte del empleador y de los/as trabajadores. Sin embargo, la realidad es otra.

En el Sistema General de Seguridad Social en Salud de Colombia coexisten articuladamente, para su financiamiento y administración, un régimen contributivo y un régimen subsidiado. La vinculación al régimen contributivo, se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado o entre trabajador y empleador. Para

los afiliados al régimen subsidiado, hay una cotización subsidiada, total o parcialmente, con recursos del Estado, aunque se presentan barreras de acceso a una atención oportuna, eficaz y de calidad.

En la Tabla 6, se observa que entre los años 2017 a 2023 las mujeres inmigrantes venezolanas se encontraban afiliadas principalmente al régimen subsidiado en salud. Ese porcentaje se ha incrementado año tras año, tal vez porque más mujeres han regularizado su estatus migratorio. Al analizar estos datos desde la perspectiva del trabajo decente/digno, es notorio que no existen condiciones laborales adecuadas. En promedio, menos del 30% de las mujeres inmigrantes venezolanas aportan al sistema contributivo a salud y pensión para la vejez. Inquieta que con el transcurso de los años se ha reducido el porcentaje de mujeres inmigrantes venezolanas vinculadas a este régimen.

Tabla 6
Tipo de régimen de afiliación de seguridad social en salud de mujeres colombianas e inmigrantes venezolanas en Colombia, 2017-2023

Año	Contributivo		Especial		Subsidiado	
	Mujer colombiana	Mujer venezolana	Mujer colombiana	Mujer venezolana	Mujer colombiana	Mujer venezolana
2017	46,1%	34,7%	4,8%	1,7%	49,1%	63,6%
2018	44,6%	29,4%	4,7%	1,2%	50,7%	69,4%
2019	45,2%	24,8%	4,9%	0,3%	49,9%	74,9%
2020	45,2%	24,8%	4,9%	0,3%	49,9%	74,9%
2021	42,9%	28,2%	4,7%	0,0%	52,5%	71,8%
2022	42,1%	19,5%	3,9%	0,2%	54,0%	80,3%
2023	42,6%	17,0%	4,0%	0,0%	53,4%	83,0%

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y ocupados. Datos muestrales, 2017-2023 (mes de octubre).

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Los distintos datos presentados evidencian que, a pesar de los años que llevan viviendo en Colombia y de participar en el mercado laboral, las mujeres inmigrantes venezolanas no cuentan con las cualidades de un trabajo decente. Es lejano para ellas acceder a prestaciones sociales que ofrece un contrato laboral legal, así como a la protección derivada del esquema de seguridad social contributiva. Sus procesos de integración socio-laboral se caracterizan por la participación en un mercado de trabajo signado por la informalidad y las deficientes condiciones laborales.

2.2. Análisis del segmento laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas inactivas: El trabajo de cuidados

A partir de las revisiones conceptuales hechas sobre los procesos de integración socio-laboral de la población migrante, se aprecia que generalmente solo se menciona el trabajo remunerado por considerarlo el principal medio de obtención de ingresos económicos; sin embargo, se pierde de vista las contribuciones del trabajo de cuidados no remunerado a la economía global, a la producción de capital y al funcionamiento de las sociedades. De la misma forma, no

se menciona la importante presencia de las mujeres inmigrantes realizando esas tareas, como tampoco las reconfiguraciones en las dinámicas familiares y en la economía de los hogares que conlleva.

De ahí el cuestionamiento a la clasificación del DANE, sobre la fuerza laboral, donde las mujeres que desempeñan tareas de cuidado no remunerados son consideradas población económicamente inactiva; lo que evidencia que el trabajo de cuidados continúa invisibilizado en las estadísticas y en el análisis económico tradicional.

Este tipo de actividades tienen que ver con el trabajo doméstico y reproductivo. Son quehaceres cotidianos que contribuyen al mantenimiento físico y emocional de las personas y del entorno inmediato (Arango y Pineda, 2012). Se asocian con la maternidad y con labores femeninas que se realizan por amor a la familia; creencias que hacen que este trabajo sea poco reconocido, valorado y visto como una actividad que no merece una remuneración.

Como se aprecia en la Tabla 7, el principal motivo por el que las mujeres en Colombia abandonan el trabajo remunerado es por las responsabilidades familiares; las tareas de cuidados en ocasiones derivan en renunciaciones que deben hacer las mujeres en su

dimensión laboral, profesional y social. El trabajo de cuidados en los hogares limita las oportunidades de acceso al mercado laboral para la población femenina, restringe sus posibilidades de afiliación al sistema de

seguridad social en el régimen contributivo y a tener ingresos propios, limitando la inclusión socio-laboral de las mujeres inmigrantes y profundizando las brechas de género.

Tabla 7
Motivo por el que abandonó el trabajo en Colombia, 2023

Motivo	Hombre venezolano	Mujer colombiana	Mujer venezolana
Por despido	7,5%	3,8%	12,8%
Para dedicarse a estudiar	0,0%	2,7%	0,4%
Por responsabilidades familiares	4,3%	36,0%	34,7%
Enfermedad o accidente	19,7%	16,1%	9,2%
Jubilación o retiro	0,7%	9,6%	0,1%
Condiciones de trabajo insatisfactorias	31,4%	6,9%	13,4%
Cierre o dificultades de la empresa	3,7%	7,3%	8,9%
Trabajo temporal terminado	17,2%	13,7%	11,9%
Otro	15,6%	3,9%	8,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y modulo desocupados, mes de octubre de 2023.
Fuente: Elaboración propia, 2024.

En la Tabla 8, se observa que en octubre de 2023 son las mujeres venezolanas en comparación con los otros dos grupos de análisis (mujeres colombianas y hombres venezolanos), las que en mayor porcentaje (45%) se dedicaron a los trabajos de cuidados no remunerados, clasificados como una condición de inactividad. La dedicación exclusiva a dichas tareas por parte de las

mujeres, continúa perpetuando los modelos culturales en los que la población femenina es la única responsable de estas actividades. Todo ello, debilita las luchas de su reconocimiento, así como la redistribución de tareas de cuidados bajo un principio de corresponsabilidad entre las personas integrantes de la familia, el Estado y los empleadores (Tribin-Uribe, Mojica-Ureña y Díaz-Pardo, 2021).

Tabla 8
Condición de actividad de la población en edad laboral en Colombia, 2023

Condición	Hombre venezolano	Mujer colombiana	Mujer venezolana
Trabajando	79%	37%	41%
Buscando trabajo	6%	3%	5%
Estudiando	7%	9%	6%
Oficios del hogar	4%	43%	45%
Incapacitado permanente para trabajar	1%	2%	1%
Otra actividad	3%	5%	2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados de la GEIH, módulo migración y modulo ocupados, mes de octubre de 2023.
Fuente: Elaboración propia, 2024.

A pesar de esos obstáculos, es de destacar las acciones que llevan a cabo las mujeres venezolanas inmigrantes para apoyarse entre sí y generar ingresos económicos; este hecho pudo corroborarse en la investigación de Archila (2022). Algunas de ellas asumieron el cuidado de niños/as de familiares o vecinas en sus viviendas; esta tarea cumple una doble función: i) Aportar dinero para los gastos de sus hogares; y, ii) facilitar que sus pares venezolanas puedan mantenerse en trabajos en los que devengan un salario, en tanto ellas reciben una escasa remuneración económica cuidando los hijos de ambas. En la recuperación de algunos casos documentados por la misma autora se aprecian maniobras que realizan las mujeres para poder participar en el mercado laboral:

Lina, es una mujer de 30 años, con una situación migratoria regular. Ella tiene una niña de un año y no ha podido trabajar porque no hay quién se haga cargo de su hija. Optó por cuidar dos niños para lograr tener “una entrada de dinero”, le pagan \$150.000 quincenales. Los niños están todo el día con Lina, desde las 6:30 de la mañana, hasta las 10 u 11 de la noche. Ella les prepara desayuno, almuerzo y cena.

En cuanto a Fany, es una mujer de 30 años, casada, tiene dos hijos pequeños, su condición migratoria es irregular. Ella le paga a una vecina venezolana para que cuide a sus hijos desde las 9 de la mañana, hasta las 5 de la tarde, mientras labora vendiendo bebidas gaseosas en un puesto ubicado en la calle. Situación similar presenta Majo, de 27 años, vive en unión libre con su cónyuge y tiene dos hijos pequeños; al igual que Fany su estatus migratorio es irregular, ella le paga a la cuñada por el cuidado de sus hijos. Majo, trabaja por cuenta propia vendiendo palitos de queso en un puesto en la calle, su jornada laboral inicia a las 9 AM y termina a las 6 PM. Una vez llega a su hogar, prepara la cena y deja listo el almuerzo de su esposo e hijos.

En los casos mencionados además de la informalidad laboral, se aprecian las dobles jornadas de trabajo que deben asumir muchas mujeres, así como la intersección de

otras categorías sociales: Estatus migratorio, edad, nivel educativo, inexperiencia ocupacional, que pueden afianzar condiciones de desigualdad para participar en el mercado laboral.

Aunque se trate de círculos cercanos, podría considerarse que también opera la dinámica de las cadenas globales de cuidados. En los testimonios documentados, las mujeres venezolanas se transfieren trabajos de cuidados de unas a otras, todas con la finalidad de contribuir tanto en el desarrollo y bienestar de la vida, como en la economía de sus hogares.

Estos datos muestran que dadas las implicaciones que tiene, el tema del trabajo de cuidados debe incluirse en la comprensión de los procesos de integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes. Este tipo de actividad conlleva brechas de desigualdad al interior de los hogares entre las mujeres y los hombres. Son ellas quienes tienen menor participación en el mercado laboral por permanecer en el hogar cuidando de otros, o quienes deben asumir dobles o triples jornadas de trabajo, puesto que realizan tanto el trabajo productivo como el reproductivo. En torno al trabajo de cuidados se entretienen singularidades que dan cuenta del agenciamiento y de la organización colectiva que llevan a cabo las mujeres inmigrantes venezolanas para aportar al ingreso familiar.

Conclusiones

La combinación de las categorías sociales de género y nacionalidad llevan a que las mujeres inmigrantes venezolanas enfrenten dificultades y desigualdades significativas cuando participan en el mercado laboral colombiano, en comparación con las mujeres nacidas en Colombia y con los hombres inmigrantes venezolanos.

Tal como se evidenció en otras investigaciones, se encontró que los niveles de ingreso de las mujeres inmigrantes venezolanas fueron inferiores al de los hombres inmigrantes venezolanos y al de las mujeres colombianas, lo que refleja brechas

salariales y de género. Un hecho confirmado también por investigaciones sobre mujeres inmigrantes en otros países.

Se presentan procesos de segregación y segmentación laboral, caracterizados por altos índices de desempleo para la población venezolana femenina, y trabajos por cuenta propia, principalmente de venta de productos y actividades de tipo reproductivo. También, las mujeres inmigrantes de origen venezolano poseen empleos de baja remuneración salarial y deficientes condiciones laborales en términos no solo de acceso a la seguridad social en salud, sino también frente al tipo de contratación. Además, dicha población inmigrante desempeña oficios de menor prestigio social.

Es habitual que las mujeres venezolanas se dediquen a realizar tareas de cuidados remunerados y no remunerados, lo cual dificulta su progreso e independencia personal y económica. Realizar dichas labores afecta su inclusión social y las coloca en desventaja respecto a los hombres venezolanos y frente a las mujeres colombianas. Las distintas barreras que experimentan en su participación del mercado laboral nacional, en relación con la posibilidad de acceder a un trabajo productivo, a un ingreso justo, a la oportunidad de tener un equilibrio entre horas de trabajo y descanso, o la capacidad de poder afiliarse al sistema de seguridad social, evidencian un proceso de integración socio-laboral que les dificulta mejorar su calidad de vida.

Además, en algunos casos se ha incrementado su condición de vulnerabilidad a raíz de la menor participación que tiene dicha población femenina inmigrante en el mercado laboral productivo, debido a las deficientes condiciones laborales que las impulsa a dedicarse al trabajo de cuidados en sus hogares y que aumentó a partir de la pandemia por Covid-19.

El hecho de que las mujeres que se dedican al trabajo de cuidados no remunerado sean consideradas por el DANE como población económicamente inactiva, evidencia

la falta de reconocimiento y valoración social que tiene esa actividad. El sector del cuidado debe incluirse en las estadísticas oficiales que son publicadas periódicamente. Es necesario hacer un seguimiento y diseñar política pública que fortalezca la integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes que permanecen en sus hogares desempeñando esta labor.

También se requiere ampliar las conceptualizaciones sobre los procesos de integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes. Es imperativo considerar la perspectiva de género para analizar dichos procesos desde las singularidades que se presentan en las migraciones femeninas, aunado a las distintas categorías sociales (interseccionalidad) que pueden generar mayores desigualdades. La comprensión de la integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes debe tener en cuenta su participación tanto en el mercado productivo y remunerado como en el trabajo de cuidados no remunerados. En torno a este último se entretienen dinámicas familiares, sociales y económicas que posibilitan la inclusión en la sociedad receptora.

Las problemáticas mostradas en otros estudios son igualmente experimentadas por las mujeres inmigrantes de Venezuela en Colombia, y demuestran que el orden de género junto a la nacionalidad y la situación migratoria se interrelacionan para definir su incorporación laboral en condiciones más desfavorables que otros grupos de población (en este caso mujeres colombianas y hombres venezolanos). Además, el tipo de actividades laborales que ejerce dicha población femenina migrante se asocia a empleos estigmatizados y de bajo reconocimiento económico.

Las diversas y distintas condiciones de desigualdad y vulnerabilidad socio-laboral de las mujeres inmigrantes venezolanas, dificultan su objetivo de lograr una movilidad social ascendente en Colombia; y muestran, por otra parte, la necesidad de políticas de integración social de migrantes con perspectiva de género que contribuyan a ese propósito.

Notas

¹ A partir de rasgos de feminización del fenómeno de la movilidad en Iberoamérica, Tapia (2011) reflexiona sobre el desarrollo teórico de las perspectivas de análisis sobre la migración. Argumenta que la mayor presencia de mujeres en los flujos, y las particularidades que ello ha derivado en términos de transformaciones sociales, han llevado a una búsqueda de enfoques conceptuales que ayuden a comprender la especificidad de la vivencia diferenciada de mujeres y hombres migrantes. Por su parte, Rebolledo y Rodríguez (2014) caracterizan la feminización de la migración como una movilidad con rasgos definidos a partir de una mayor presencia de mujeres en los flujos. Rasgos diferenciados respecto a los hombres como su perfil sociodemográfico, su patrón migratorio, motivaciones, estrategias y vulnerabilidad y riesgos; resalta sobre manera la existencia de un proyecto migratorio propio de las mujeres.

² La GEIH es una encuesta de aplicación mensual del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en Colombia, la cual busca ofrecer información de la población nacional y extranjera residente en el país sobre aspectos sociodemográficos, laborales, de empleo, desempleo y condición de actividad. Contiene además un módulo de migración que explora el origen nacional, tiempo de llegada y residencia de las personas en el país (DANE, 2016; 2020; 2023).

³ Desde su conversión de Encuesta Continua de Hogares (ECH) a GEIH, en 2006, la cobertura geográfica de esta última se ha ampliado. Esto significa que entre 2017 y 2023, el periodo de análisis de este trabajo, se han incorporado un mayor número de áreas urbanas, ciudades y áreas metropolitanas, ciudades intermedias y capitales de departamento, entre otras. Sin embargo, eso no incide en la validez estadística de las estimaciones realizadas en este trabajo, dado que la cobertura temporal y geográfica mensual empleada corresponde con un nivel de desagregación válido “para el conjunto de las 13 grandes ciudades capitales y sus áreas metropolitanas, el grupo de 11 ciudades

capitales intermedias y para el total nacional” (DANE, 2016, p. 20).

⁴ Entre los instrumentos normativos creados por el gobierno colombiano está la Resolución 6045, en 2017, con la cual se otorgan visas y permisos temporales de estancia. Adicionalmente, se crearon una serie de instrumentos para garantizar la movilidad y protección de la población migrante. En 2017 se implementaron: i) El Permiso Especial de Permanencia (PEP), un documento de identificación para permanecer en condiciones de regularización migratoria; y, ii) La Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF) para permitir el ingreso, tránsito y permanencia por siete días –máximo– de la población venezolana en lugares de frontera. En marzo de 2021 se publicó el Decreto 216, por medio del cual se adoptó el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV) con el propósito de definir nuevos mecanismos de flexibilización migratoria. Este estatuto estableció la inscripción al Registro Único de Migrantes Venezolanos (RUMV), con lo cual se expide el Permiso por Protección Temporal (PPT) que permite regularizar la condición migratoria, aplicar a los programas sociales del Estado, y acceder a derechos como la salud, la educación y el trabajo.

⁵ El DANE establece las siguientes definiciones: i) Ocupados(as): Personas de 10 años y más en áreas rurales, y 12 años y más en áreas urbanas, que durante la semana de referencia participaron en el proceso de producción de bienes y servicios; ii) Desocupados(as): Personas de 10 años y más en áreas rurales, y 12 años y más en áreas urbanas que durante el periodo de referencia estuvieron en las siguientes condiciones: 1. Sin empleo; 2. En busca de empleo; 3. Estaban disponibles para empezar a trabajar; iii) Inactivos(as): Personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participaron en la producción de bienes y servicios porque no lo necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen las personas que son exclusivamente: Estudiantes; personas dedicadas a oficios del hogar; personas

pensionadas y/o jubiladas; rentistas; personas incapacitadas permanentemente para trabajar; personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar (DANE, 2012).

⁶ El DANE (2012), clasifica como Población Inactiva Desalentada a una persona que deja de buscar trabajo por adquirir una responsabilidad familiar, al igual que a quienes dejan de buscar porque no hay empleo, por enfermedad, por cansancio, por edad mayor o porque creen que no están calificados. Es decir, el término invisibiliza las especificidades en las condiciones de las mujeres para su proceso de incorporación laboral.

⁷ Un SMMMLV en enero de 2023 correspondía a \$1.160.000 pesos colombianos como ingreso mensual, equivalente a \$243 US dólares estadounidenses a tasa de cambio promedio del mismo mes y año.

⁸ De acuerdo al Artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, ambos tipos de contratación, los escritos y verbales, deben recibir todas las garantías laborales estipuladas por ley. Sin embargo, se observa una clara desventaja para los trabajadores con contratos verbales en cuanto a la garantía de esas contraprestaciones legales (Ortegon, 2014).

Referencias bibliográficas

- Acosta, E. (2013). Female migrant care workers in south-south and south-north migration flows: Expectations, experiences and appraisals. *Polis*, 12(35), 35-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682013000200003>
- Antón, J.-I., Muñoz, R., y Carrera, M. (2012). Raining stones?: Female immigrants in the Spanish labour market. *Estudios de Economía*, 39(1), 53-86. <https://doi.org/10.4067/S0718-52862012000100003>
- Arango, L. G., y Pineda, J. A. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *Revista CS*, (10), 93-130. <https://doi.org/10.18046/recs.i10.1356>
- Archila, D. M. (2022). *Huir por la crisis... Significados de las trayectorias migratorias de mujeres venezolanas residentes en Bogotá: Experiencias y reconfiguraciones* [Tesis doctoral, El Colegio de la Frontera Norte]. <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20191509/>
- Asakura, H., y Torres, M. (2013). Migración femenina centroamericana y violencia de género: Pesadilla sin límites. *Zona Franca*, (22), 74-85. <https://zonafranca.unr.edu.ar/index.php/ZonaFranca/article/view/23>
- Bonilla, S. (2024). Vulnerabilidad y agencias de migrantes venezolanas en Bogotá en tiempos de pandemia. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 42, 1-23. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2357>
- Bonilla, S., y Hernández, S. (2022). Habitar en tierra ajena: Estudio sobre las condiciones de vida de mujeres migrantes venezolanas en Colombia. *Revista Latinoamericana Estudios de la Paz y el Conflicto*, 3(5), 160-1825. <https://doi.org/10.5377/rlpc.v3i5.12808>
- Brah, A., y Phoenix, A. (2004). Ain't IA woman? Revisiting intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 8. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol5/iss3/8>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., y Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 101-112. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH (2019). Principios interamericanos sobre los derechos humanos de todas las personas

- migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas. *Cuaderno Jurídico y Político*, 5(13), 69-102. <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v5i13.11134>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES (2022). *CONPES-4100. Estrategia para la integración de la población migrante venezolana como factor de desarrollo para el país*. Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%e3%b3micos/4100.pdf>
- Cortés, A., y Manjarrez, J. (2021). Visibilidades, inclusiones y representaciones: El sujeto migrante mujer desde una perspectiva feminista. En A. Cortés y J. Manjarrez (Eds.), *Género y movilidad: Lecturas feministas de la migración* (pp. 21-53). Peter Land.
- Cuso Internacional (2020). *Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia*. Cuso Internacional-Empleos para Construir Futuros-Canadá. <https://empleosparaconstruirfuturo.org/nuevo-dinamicas-laborales-de-las-mujeres-migrantes-venezolanas-en-colombia/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2012). *Producción Estadística - (PES): Glosario de términos. Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH]*. DANE. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/glosario_GEIH.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2016). *Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE: Metodología General Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH*. DANE. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/metodologia_GEIH-01_V9.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2020). *Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE. Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH: Guía de Acceso y Uso de Bases Anonimizadas*. DANE. file:///D:/Downloads/ Acceso_y_Uso_de_Bases_Anonimizadas-GEIH.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2023). *Colombia. Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2023*. Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE. DANE. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/782>
- Flippen, C. A. (2016). Shadow Labor: Work and wages among immigrant hispanic women in Durham, North Carolina. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 666, 110-130. <https://doi.org/10.1177/0002716216644423>
- García, J. (2011). Sobre el proceso de integración social del inmigrante en España: La cuestión de los indicadores. *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio Lucas Gioja*, 5(7), 50-77. <http://revistas.derecho.uba.ar/index.php/revista-gioja/article/view/302>
- García-Cabrera, A. M., y Cedres-Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(1), 77-96. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41639>
- Ghadi, N., Gyan, C., Kikulwe, D., Massing, C., y Giesbrecht, C. J. (2023). Labour market integration of newcomers to Canada: The perspectives of newcomers in a smaller urban centre. *International Migration*, 61(6), 133-154. <https://doi.org/10.1111/imig.13151>
- Gregorio, C. (2012). Tensiones conceptuales en

- la relación entre género y migraciones. Reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *Papers: Revista de Sociología*, 97(3), 569-590. <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/255851>
- Grönlund, A., y Fairbrother, M. (2022). No escape from tradition? Source country culture and gendered employment patterns among immigrants in Sweden. *International Journal of Sociology*, 52(1), 49-77. <https://doi.org/10.1080/00207659.2021.1978192>
- Guillén, J. C., Menéndez, F. G., y Moreira, T. K. (2019). Migración: Como fenómeno social vulnerable y salvaguarda de los derechos humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXI(E-1), 281-294. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29619>
- Herrera, G. (2013). “Lejos de tus pupilas”: Familias transnacionales, cuidados y desigualdad social en Ecuador. Flacso Ecuador; ONU Mujeres.
- Juliano, D. (2000). Mujeres estructuralmente viajeras: Estereotipos y estrategias. *Papers: Revista de Sociología*, 60, 381-389. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v60n0.1280>
- Migración Colombia (2023). *Distribución de venezolanas y venezolanos en Colombia, con corte a diciembre 2022*. Migración Colombia. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias-migracion-colombia/distribucion-de-venezolanas-y-venezolanos-en-colombia>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU (2019). *Violencia contra las trabajadoras migratorias: Informe del Secretario General (2019)*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/07/a-74-235-sg-report-violence-against-women-migrant-workers>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. OIT. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2007). *Seguridad Social para todos: Una inversión en el desarrollo económico y social mundial (DP16)*. OIT. https://webapps.ilo.org/public/spanish/protection/secsoc/downloads/policy_sp.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2019). *Derecho Internacional sobre Migración: Glosario de la OIM sobre Migración*. OIT. https://kmhub.iom.int/sites/default/files/publicaciones/glosario_de_la_oim_sobre_migracion.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2022a). *Tendencias Recientes de la Migración en las Américas*. OIM. https://robuenosaires.iom.int/sites/g/files/tmzbd1626/files/documents/tendencias-recientes-de-la-migracion-en-las-americas_sp.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2022b). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. OIM. <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>
- Ortegón, J. S. (2014). *El contrato laboral verbal en Colombia Análisis de brecha salarial y factores asociados al tipo de contratación* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.16719>
- Palacios, Y. (2016). Perspectiva de género en los fenómenos migratorios: Estudio desde Europa y América Latina. *CES Derecho*, 7(2), 145-162. <https://doi.org/10.21615/cesder.7.2.10>

- Parella, S. (2007). Los vínculos afectivos y de cuidado en las familias transnacionales. Migrantes ecuatorianos y peruanos en España. *Migraciones Internacionales*, 4(13), 151-188. <https://migracionesinternacionales.co.lef.mx/index.php/migracionesinternacionales/article/view/1170>
- Ramírez, T. (2019). *Migración proveniente de Venezuela en Bogotá*. Cuaderno de Desarrollo Económico No. 44. Secretaría de Desarrollo Económico. <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/crecimiento-economico/migracion-proveniente-de-venezuela-en-bogota>
- Rebollo, T., y Rodríguez, M. R. (2014). Migraciones y género en el contexto mexicano: Revisión de la literatura científica. *Foro de Educación*, 12(17), 165-185. <https://doi.org/10.14516/fde.2014.012.017.008>
- Resolución 6045 de 2017 [Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia]. Por la cual se dictan disposiciones en materia de visas y deroga la Resolución 5512 del 4 de septiembre de 2015. 2 de agosto de 2017.
- Restrepo, J. L., Missas, J. E., y Barragán, A. (2023). Significación del trabajo decente en Servidores Públicos: Ámbito de la Convención Americana de Derechos Humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(3), 191-203. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40705>
- Rodicio-García, M. L., y Sarceda-Gorgoso, M. C. (2019). Inserción sociolaboral de mujeres emigrantes retornadas: Desde Venezuela a España. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(4), 11-21. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/30513>
- Rodríguez, R. E., y Valdes, D. (2022). Wage inequality of Mexican immigrants by type of job qualification in the United States. *Lecturas de Economía*, (97), 217-254. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n97a345715>
- Sánchez-Domínguez, M., y Guirola, L. (2021). The double penalty: How female migrants manage family responsibilities in the Spanish dual labour market. *Journal of Family Research*, 33(2), 509-540. <https://doi.org/10.20377/jfr-497>
- Stefonia, C. (2009). Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile. En M. E. Valenzuela y C. Mora (Eds.), *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (pp. 191-232). Organización Internacional del Trabajo.
- Tapia L., M. (2011). Género y migración: Trayectorias investigativas en Iberoamérica. *Encrucijada Americana*, 4(2), 115-147. <https://doi.org/10.53689/ea.v4i2.99>
- Tribin-Urbe, A. M., Mojica-Ureña, T., y Díaz-Pardo, G. (2021). *El tiempo de cuidado durante la pandemia del COVID-19: ¿Cuánto han cambiado las brechas de género? Un análisis usando la Gran Encuesta Integrada de Hogares*. DANE - <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/12/Cuidado-COVID-v2.pdf>
- Trujillo, M., y Almeda, E. (2017). Monomarentalidad e imaginarios de género en contexto migratorio: Punto de vista epistemológico feminista en el estudio de las migraciones. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (37), 101-125. <https://doi.org/10.5944/empiria.37.2017.18978>
- Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *Serie Asuntos de Género*, 154. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-opportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>

- Valenzuela, M. E., y Mora, C. (Eds.) (2009). *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/5de512a9-03b0-485d-b499-f2cc5f855805>
- Zapata, M., y Gélvez, T. (16 de junio de 2022). Situación laboral de las mujeres después de la pandemia. *Universidad Externado de Colombia*. <https://www.uexternado.edu.co/colombia-el-reto-presidencial/situacion-laboral-de-las-mujeres-despues-de-la-pandemia/>
- Zhou, M. (2003). Contemporary Trends in Immigration to the United States: Gender, Labor-Market Incorporation, and Implications for Family Formation. *Migraciones Internacionales*, 2(5), 77-95. <https://migracionesinternacionales.colef.mx/index.php/migracionesinternacionales/article/view/1251>