# Anexo de Migración

**Análisis del Cumplimiento de los Criterios de Elegibilidad para el**

**Uso de Recursos de la Facilidad no Reembolsable del BID para apoyar a países que reciben flujos migratorios intrarregionales repentinos y de gran magnitud**

**Criterio 1. El país beneficiario recibió un número de inmigrantes transfronterizos intrarregionales durante los últimos tres (3) años equivalente al 0,5% de su población total**

Entre 2016 y 2018, la llegada anual de migrantes de Venezuela a Colombia se aceleró marcadamente pasando de casi 40.000 en 2016 a más de 900.000 en 2018 (ver tabla 1). Esto llevó a que Colombia acumule entre 2016 y 2018 un total de 1.135.851 migrantes de Venezuela, lo cual representa el 2.3% de su población, un valor que supera ampliamente el umbral de 0.5% exigido por el Criterio 1.[1](#_bookmark0)

# Tabla 1. Saldo migratorio anual de venezolanos en Colombia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2016** | **2017** | **2018** | **Acum. 2016-18** |
| 39.311 | 184.087 | 912.453 | 1.135.851 |

Fuente: Elaboración del BID en base a reportes de Migración Colombia quien consolida datos provenientes de SIRE, PEP, entradas migratorias y RAMV.

Este flujo de entrada de migrantes continuó sin interrupciones durante lo que va del año 2019. Según Migración Colombia, a junio de 2019 el stock de venezolanos residiendo en Colombia se ubicaba en 1.408.055, lo que representa un incremento del 20% con respecto a enero del mismo año.

# Criterio 2. La operación identifica claramente la magnitud del problema que busca resolver y justifica la relación entre el cumplimiento del criterio 1 y la necesidad de inversión o acción

Es posible identificar siete características del flujo migratorio que, en conjunto, resultan en una fuerte presión sobre las comunidades receptoras y, más específicamente, sobre los mercados de trabajo locales:

1. *Un flujo acelerado y masivo.* La mayor parte de la población migrante desde Venezuela llegó al país en un periodo corto de tiempo, y de manera acelerada. De los 1,174,743 migrantes venezolanos que Migración Colombia calculaba residían en el país en enero de 2019, casi un 80% (912.453) arribó al país en 2018 (tabla 1).

1 La población de Colombia en 2018 según el DANE es de 48.258.494. Según Migración Colombia, el número de migrantes provenientes de otros países de América Latina y el Caribe para el mismo período es marginal, con lo cual considerar también a estos migrantes no altera la cifra de 2.3% mencionada en el texto.

1. *Un flujo principalmente conformado por migrantes por razones económicas, en edad de trabajar, que en gran medida buscan insertarse al mercado de trabajo*. Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la población venezolana que ha migrado a Colombia tiene en promedio 26 años (5 años más joven que los colombianos no migrantes) y una mayor tasa de participación en el mercado de trabajo: mientras que la tasa de participación de la población migrante venezolana es de 72%, la de los colombianos no migrantes es de 64% (Fedesarrollo, 2018; Banco Mundial 2018)[2](#_bookmark1). Además, según datos administrativos (RAMV[3](#_bookmark2)), la mayor parte de los venezolanos residentes en Colombia tienen intención de permanencia (CONPES 3950), lo que es consistente con una intención de inserción en el mercado de trabajo.
2. *La mayor parte de los migrantes tiene un nivel educativo bajo.* Según datos del Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV), el 62% de los venezolanos residentes en Colombia sólo alcanzó la secundaria y el 15% sólo la primaria (CONPES 3950). Usando datos de GEIH, Fedesarrollo alcanza conclusiones similares: la proporción de migrantes con secundaria o menos es de 71%. Se trata de niveles de educación que, si bien son ligeramente inferiores al promedio de los colombianos no migrantes, implican una brecha de empleabilidad. El 36% de la población migrante manifiesta estar desempleado por problemas de competencias, lo que es muy superior al 13% del total nacional (Fedesarrollo, 2018). Esto sin duda refleja la dificultad que tienen los migrantes para el reconocimiento de sus cualificaciones, en parte porque no cuentan con los certificados para validar sus niveles educativos (Banco Mundial, 2018).
3. *Un alto porcentaje de migrantes residen en zonas que, históricamente, han estado económicamente rezagadas.* La migración venezolana no se ha distribuido de manera homogénea en los Departamentos de Colombia. Ello ha generado, por tanto, una presión desproporcionada en un grupo particular de mercados laborales territoriales. Por ejemplo, según cifras del DANE, en Cúcuta, Riohacha y Valledupar las tasas de desempleo han tenido un crecimiento continuo y acelerado desde el 2014, de cerca de 1 punto anual[4](#_bookmark3). A fines de 2018 alcanzaron 16%, 15% y 15% respectivamente; niveles muy superiores al promedio nacional de 9.2%. Y, según cifras del DNP, en 2017 en las ciudades fronterizas los desempleados venezolanos representaban una proporción muy alta del total de desempleados por ciudad: 60% en Arauca, 48% en Riohacha, 23% en Cúcuta y 14% en Valledupar. En contraste, en el total nacional, esta cifra representaba sólo 7%[5](#_bookmark4). A esto se suma el hecho de que muchos municipios receptores de migración en zonas de frontera han estado históricamente rezagados en su desarrollo con respecto al resto del país[6](#_bookmark5). Muchas de estas zonas tienen una densidad poblacional inferior al de otras regiones del país, lo que dificulta la provisión de servicios e implica un mucho menor dinamismo en el mercado de trabajo.

2 De los migrantes en edad de trabajar que están regularizados o en proceso de regularizarse, el 49,5 % (290.394) son jóvenes, de los cuales 47,34 % son mujeres (CONPES 3950, 2018).

3 El RAMV es el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos. Cabe advertir que la condición voluntaria de este

registro implica que los migrantes irregulares puedan estar subrepresentados.

4 Elaboración propia con base en datos del DANE.

5 CONPES 3950 de 2018.

6 Banco Mundial, 2018.

1. *La fuerte presión migratoria llega en un contexto de desaceleración económica que ha afectado la demanda de trabajo.* Mientras que la economía colombiana creció a tasas promedio anuales superiores a 4,5% entre 2004 y 2014, en 2015 inició un proceso de desaceleración en gran medida explicado por la caída de los precios del petróleo. En 2017 y 2018, el crecimiento del PIB fue de 1,4% y 2,7% respectivamente. Este fenómeno parece estar incidiendo sobre el mercado de trabajo. Como muestra el Reporte del Mercado Laboral del Banco de la República (junio 2019), diversos indicadores (v.g., tasas de vacantes, contrataciones y salarios) señalan un débil comportamiento de la demanda laboral lo que a su vez se está reflejando en la tasa de desempleo. Según cifras desestacionalizadas del DANE, en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas la tasa de desempleo alcanzó 11,6% en marzo de 2019. No se registraba una cifra de esta magnitud desde mayo de 2012. Algo similar sucede con la tasa de desempleo nacional, que en la serie desestacionalizada de marzo 2019 alcanzó 10,6%; y desde abril de 2013 no se registraba una tasa superior al 10%.
2. *Colombia tiene una de las tasas de desempleo estructural más altas de América Latina.* Aunado al componente cíclico que se describe en el inciso anterior, Colombia se ha caracterizado por tener una de las tasas de desempleo estructural más altas de la región. Incluso en épocas de expansión económica, como las que experimentó el país en la primera mitad de la década, las tasas de desempleo en Colombia no han sido inferiores al 8%. Así, se trata de una economía caracterizada por problemas sistémicos en su mercado de trabajo, un atributo que está asociado a problemas estructurales de productividad laboral y a fuertes distorsiones en la regulación laboral.
3. *El futuro de la situación migratoria desde Venezuela es incierto.* En la medida en que este fenómeno es en gran parte el resultado de causas políticas y económicas volátiles e impredecibles, no es fácil anticipar si los flujos migratorios se reducirán o continuarán aumentando (CONPES, 2018). Así, las soluciones de política pública deben estar en capacidad de anticipar lo que puede ser, incluso, una profundización del fenómeno y una presión aún mayor sobre los mercados de trabajo.

De estas siete condiciones se desprende que la inclusión laboral de la población migrante en Colombia supone un enorme desafío. Para atenderlo, la respuesta del estado colombiano ha sido solidaria: el país ha tomado decisiones determinadas de política pública orientadas a facilitar la inclusión de los migrantes en el mercado de trabajo. Se destaca la expedición de medidas provisorias de documentación, como la Tarjeta Migratoria Fronteriza (TMF) para migrantes pendulares y el Permiso Especial de Permanencia (PEP) para solucionar la situación de migrantes que entraron de forma regular o irregular (FUPAD, 2019). También se desarrolló una herramienta de registro -el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV)- para caracterizar a los migrantes regulares e irregulares y facilitar el acceso al mercado laboral y la oferta institucional colombiana. Y, en materia de provisión de servicios, el CONPES (2018), definió en su plan de acción intervenciones concretas para la reducción de barreras para el acceso al mercado laboral formal. Estas intervenciones incluyen: la certificación de aprendizajes y experiencias por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y los servicios de gestión y colocación por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UASPE) y la formación

complementaria. Estos servicios se ofrecerían mediante diversas estrategias incluidas las ferias integrales del sector trabajo[7](#_bookmark6).

Adicionalmente, bajo el liderazgo de la Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de la República, se está preparando la *Estrategia de Generación de Ingresos para la Población Migrante y de Acogida de la República.* En esta estrategia se identifican los principales obstáculos que enfrenta la población venezolana para insertarse en el mercado laboral colombiano y se establecen soluciones interinstitucionales para superar estas barreras. La estrategia se apoya en el trabajo interinstitucional de una mesa con representantes del gobierno, el sector privado, la sociedad civil y las agencias de desarrollo.[8](#_bookmark7) *De este modo, se ha asegurado que las acciones financiadas por el programa son consistentes con la estrategia de país, que hay articulación con otras iniciativas estatales y que se aprovechan sinergias con otras intervenciones del sector privado y la cooperación internacional.*

La *Estrategia de Generación de Ingresos para la Población Migrante y de Acogida de la República* ha identificado los siguientes cuellos de botella para la inserción laboral de los migrantes:

* 1. *Los débiles mecanismos de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (SPE).* El país no cuenta con una ruta de empleabilidad que atienda efectivamente a la población migrante ni una estrategia sistémica de atención empresarial que facilite la contratación de este grupo poblacional. Sobresale la baja cobertura y efectividad del SPE entre la población migrante: a inicios de 2019 en el SPE sólo había 7.935 venezolanos registrados en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) y sólo había 1.002 registrados en la base de datos del SENA (FUPAD, 2019). Ello en parte es resultado de la ausencia de información sobre demanda laboral, que permita orientar acciones estratégicas: no existe, por ejemplo, información sistemática sobre vacantes difíciles de cubrir que según las experiencias internacionales es un insumo fundamental para orientar políticas migratorias de empleo[9](#_bookmark8). También sobresale el profundo desconocimiento en el sector privado en materia de contratación. El 80% de los empresarios que participaron en el “Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de la población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena” realizado por FUPAD (2019), no conocen los requisitos para contratar un venezolano. Adicionalmente, se ha identificado una falta de articulación de los sistemas de información de la red de prestadores del SPE, que no permite la centralización ni el análisis de las vacantes de difícil colocación en beneficio de la población migrante. Y, limita entre otros, la opción de emparejar a buscadores de empleo con vacantes de otras regiones del país, lo que es especialmente costoso dada la heterogeneidad regional en los mercados laborales y la presión desproporcionada que ha puesto la crisis migratoria en algunas ciudades fronterizas.

7 Para más detalle revisar línea de acción 12, reducir barreras para el acceso laboral formal (CONPES 3950 de 2018).

8 Esta mesa cuenta con el apoyo del Programa de Naciones Unidad para el Desarrollo (PNUD) y participan las principales instituciones públicas, privadas y de cooperación internacional que trabaja con el Sector Trabajo como, por ejemplo, Migración Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores, Cámara de Comercio de Bogotá, Fundación ANDI, ACNUR, OIT, OIM, entre otras.

9 González-Velosa y Rucci (2016).

* 1. Baja cobertura de certificaciones de competencias laborales para migrantes. En 2018, el SENA, principal certificador de competencias laborales en el país, certificó a 804 migrantes y en lo corrido del 2019, a 271 personas. La falta de recursos para enfrentar el incremento en la demanda de certificaciones ha sido una de las barreras identificadas por la estrategia para la empleabilidad.
  2. Barreras de información y costos indirectos como obstáculos importantes para acceder a la formación para el trabajo y la certificación de competencias. Esto no sólo incluye el costo directo de la capacitación, sino también el costo del transporte, cuidado infantil, alimentación y el costo de oportunidad en caso de que el migrante tenga un trabajo por cuenta propia o empleo remunerado.

Con base en estas brechas, la operación financiará acciones dirigidas a fortalecer a las instituciones del sector trabajo, mejorando su capacidad de respuesta ante el flujo migratorio. Como se elabora en la siguiente sección, la operación busca específicamente: fortalecer el SPE, los programas de formación y certificación de habilidades y los sistemas para identificación de demanda laboral y de habilidades.

# Criterio 3. La operación es congruente con los ámbitos temáticos de intervención estipulados en el documento GN-2947-1 y descritos en el párrafo 3.16 incisos (iii) y (iv)

La operación es congruente con las temáticas de acceso a servicios sociales y oportunidades económicas ya que permitirá a los migrantes y a sus comunidades receptoras lograr una transición hacia la inclusión económica y social por medio de:

1. *Mejoras en el Servicio Público de Empleo, tanto a nivel tecnológico como de gestión.* Las mejoras tecnológicas facilitarán una mayor interoperabilidad entre prestadores de diferentes regiones del país, lo que permitirá mayor movilidad laboral. Esto es particularmente importante para, por ejemplo, integrar el exceso de oferta laboral en ciudades fronterizas con las vacantes que hay en el resto del país. También se financiarán mejoras en gestión que permitirán una mayor atención a buscadores y, específicamente, la ruta de empleo de migrantes (i.e., mejor perfilamiento laboral de migrantes, más información sobre el mercado de trabajo, facilidades para trámites de migrantes.) Y se apoyarán procesos de mejora a la gestión con empleadores, lo que incluye la diseminación de información para contratación de migrantes en el mercado formal.
2. *Mejoras en la plataforma informática que extrae, procesa y analiza datos sobre la demanda laboral*. Esto permitirá identificar los segmentos del mercado de trabajo donde haya más demanda potencial. Será posible, por ejemplo, acceder a información sobre vacantes difíciles de llenar, lo que en línea con experiencias internacionales es un insumo fundamental para orientar las políticas migratorias de empleo.
3. *Servicios para la capacitación y certificación de competencias laborales de migrantes y nacionales.* Ello incluye perfilamiento laboral, auxilios, capacitación y evaluación para la certificación. También se invertirá en diseminación y en alianzas público-privadas que permitan orientar las actividades de capacitación y certificación hacia la demanda del sector productivo.

# Criterio 4. Los beneficiarios de la operación son los migrantes y sus comunidades receptoras con un enfoque en las áreas geográficas más afectadas por flujos migratorios intrarregionales repentinos y de gran magnitud

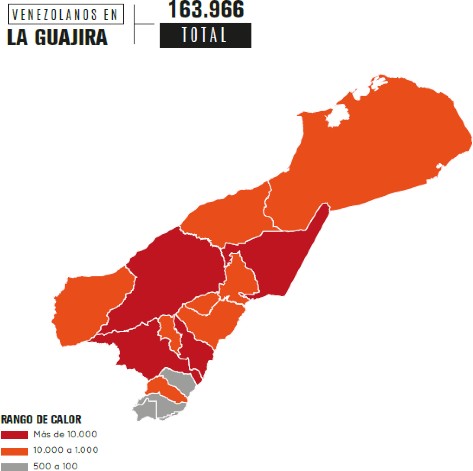
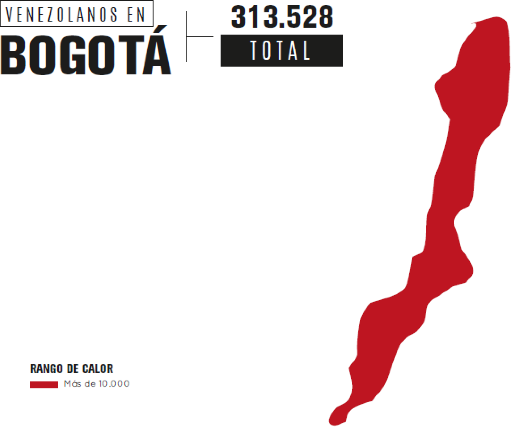
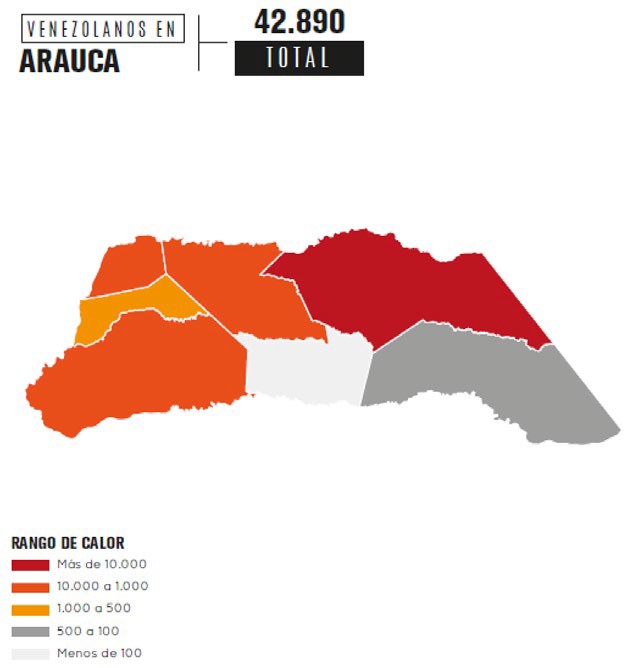
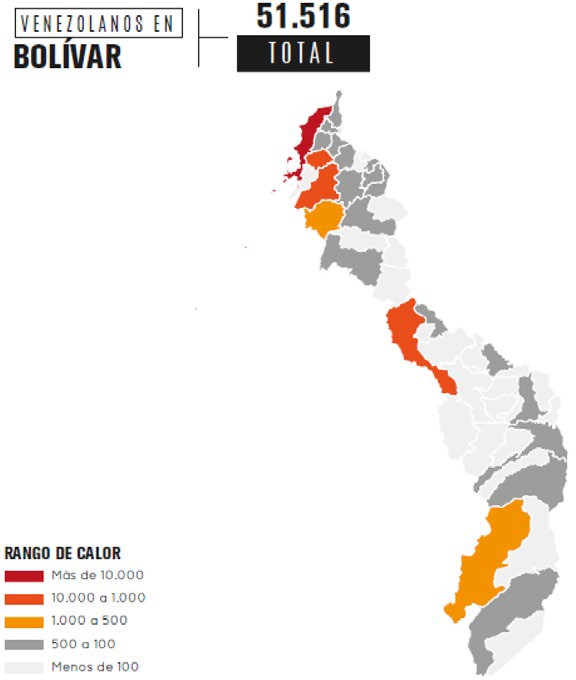
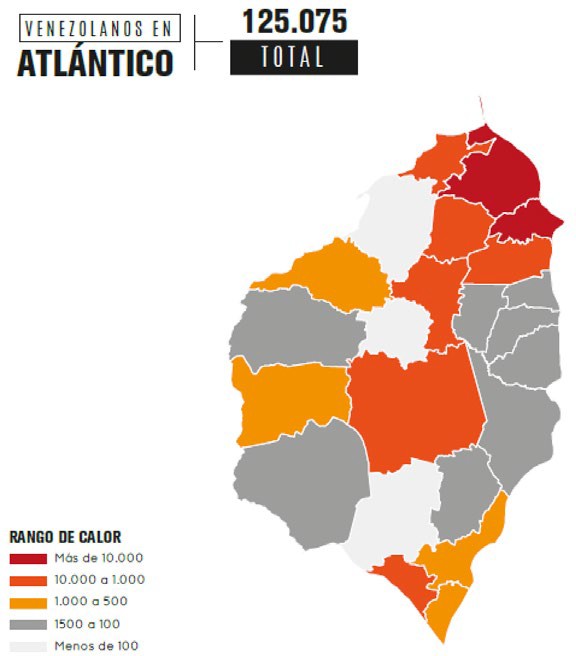
La migración representa un importante desafío tanto para los municipios de frontera, como para aquellos municipios en otras zonas del país que acogen migrantes con intención de permanencia. Si bien la operación tiene alcance nacional, reconoce las particularidades de las ciudades de acogida. Estas particularidades se han tenido en cuenta en las actividades de preparación y diseño de la operación. En particular:

* + El equipo del proyecto se ha informado de las labores que está realizando la Unidad del Servicio Público de Empleo para establecer la ruta de empleabilidad para atención a migrantes en conjunto con los prestadores de ciudades con elevada concentración de migrantes como Arauca, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, y Riohacha (gráfico 1).
  + Las mejoras en la interoperabilidad de los datos de los prestadores con el ajuste en el sistema de información SISE serán de especial utilidad en las regiones donde existe mayor presión por cuenta de la crisis migratoria.
  + Las actividades de certificación y capacitación se realizarán en ciudades con mayores oportunidades de empleo e intención permanencia de población migrante. La selección de beneficiarios se apoyará en una herramienta de perfilamiento para el proceso de selección que recogerá información sobre las competencias, experiencia previa y perfil laboral de la población. Se buscará que por lo menos 30% de los beneficiarios sean migrantes (incluyendo venezolanos y colombianos retornados)

# Criterio 5. La operación se considera en la programación del país correspondiente o cualquiera de sus actualizaciones.

La operación está incluida en la actualización del anexo 3 del Programa de Operaciones 2019 (GN-2948-2).

# Gráfico 1. Mapas de calor en Departamentos con alta presencia de migrantes venezolanos



**Arauca**

(24.989)

**Cartagena**

(38.489)

**Barranquilla**

(89.823)

**Riohacha**

(56.762)

Fuente: Infografía Migración Colombia con corte al 30 de junio de 2019.

# Bibliografía

Banco Mundial (2018). Migración desde Venezuela a Colombia: Impactos y Estrategia de Respuesta en el Corto y Mediano Plazo.

BID (2019). Facilidad No Reembolsable del BID: Apoyo a Países que Reciben Flujos Migratorios Intrarregionales Repentinos y de Gran Magnitud (AB-3199).

Consejo Nacional de Política Económica y Social (2018). Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela, Documento CONPES 3950. Bogotá, Colombia.

González-Velosa, C., y Rucci, G. (2016). Métodos para anticipar demandas de habilidades. Nota Técnica No. IDB-TN-954. Washington, D.C.: BID.

Gran Encuesta Integrada de Hogares ‒GEIH (2017). Departamento Administrativo Nacional de

Estadística ‒DANE.

Fedesarrollo (2018) Informe Mensual del Mercado Laboral: Migración Venezolana a Colombia.

Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD Colombia (2019) Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Relaciones Exteriores (2019). Venezolanos en Colombia. Corte a 30 de junio de 2019. Migración Colombia.

**Migration Annex**

# Analysis of Compliance with the Eligibility Criteria for the Use of Resources from the IDB Grant Facility to Support Countries with Large and Sudden Intraregional Migration Inflows

**Criterion 1. The beneficiary country has received a number of intraregional cross-border immigrants in the last three (3) years equivalent to 0.5% of its total population.**

Between 2016 and 2018, the annual numbers of Venezuelan migrants arriving in Colombia accelerated sharply, going from almost 40,000 in 2016 to over 900,000 in 2018 (see table 1). Consequently, Colombia accumulated a total of 1,135,851 Venezuelan migrants between 2016 and 2018, which represents 2.3% of its population, a figure that far outstrips the threshold of 0.5% set out in criterion 1.[1](#_bookmark9)

# Table 1. Annual migratory flows of Venezuelans in Colombia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2016** | **2017** | **2018** | **Cum. 2016–18** |
| 39,311 | 184,087 | 912,453 | 1,135,851 |

Source: Compiled by the IDB based on reports from Migration Colombia, which consolidates data from the SIRE, PEP, immigration records, and RAMV.

Migrants have continued to enter the country over the course of 2019. According to Migration Colombia, the stock of Venezuelans residing in Colombia stood at 1,408,055 as of June 2019, which represents a 20% increase in comparison with January 2019.

# Criterion 2. The operation clearly identifies the magnitude of the problem it seeks to solve and justifies the relationship between compliance with criterion 1 and the need for investment or action.

Current migration flows have put significant pressure on local job markets in host communities due to the following features:

1. *A sudden large-scale influx.* Most migrants from Venezuela arrived in the country very suddenly and over a short period of time. Of the 1,174,743 Venezuelan migrants that Migration Colombia estimated to be residing in Colombia in January 2019, almost 80% (912,453) arrived in 2018 (table 1).
2. *An influx that is largely composed by working-age economic migrants who are seeking to enter the labor market.* According to data from the Large Integrated Household Survey (GEIH), the Venezuelan population that has migrated to Colombia is on

1 According to Colombia’s National Administrative Department of Statistics (DANE), the country’s population in 2018 was 48,258,494. According to Migration Colombia, the number of migrants from other countries in Latin America and the Caribbean during the same period is marginal, so including them in the calculations does not alter the 2.3% mentioned above.

average 26 years old and has higher rate of labor force participation than locals i: the participation rate of the Venezuelan migrant population is 72%, while that of nonmigrant Colombians is 64% (Fedesarrollo, 2018; World Bank 2018).[2](#_bookmark10) According to administrative data ((RAMV[3](#_bookmark11)), most Venezuelan residents in Colombia intend to stay in the country (CONPES 3950), which is consistent with an intention to enter the labor market.

1. *Most migrants have low education levels.* According to data from the RAMV, 62% of migrants from Venezuela living in Colombia have only completed secondary education and 15% have only completed primary education (CONPES 3950, 2018). Using data from GEIH, Fedesarrollo reached similar conclusions: 71% of migrants have only completed secondary education or lower. Even though these education levels are only slightly lower than the average for nonmigrant Colombians, they imply an employability gap. But migrants also face severe problems with respect to the recognition of their skills. Approximately 36% of the migrant population claims to be unemployed due to shortfalls in skills, which is much higher than the 13% of Colombians in the same predicament (Fedesarrollo, 2018). This reflects the difficulties migrants face when trying to validate their skills and qualifications in the labor market, to the extent that many do not have certificates that prove their education and experience (World Bank, 2018).
2. *A high percentage of migrants reside in areas that have been lagging behind in economic terms.* Venezuelan migration is not homogeneously distributed throughout Colombia’s different departments. This puts a disproportionate amount of pressure on a specific group of local labor markets. For example, according to DANE’s official statistics, in Cúcuta, Riohacha, and Valledupar, unemployment rates have grown sharply and continuously since 2014, at around one percentage point annually.[4](#_bookmark12) By the end of 2018, unemployment reached 16%, 15%, and 15% in these three cities, respectively. These levels are far above the national unemployment rate of 9.2%. According to the National Planning Department´s (DNP), unemployed Venezuelans in Colombian border cities represented a large proportion of the total stock of unemployment in 2017: 60% in Arauca, 48% in Riohacha, 23% in Cúcuta, and 14% in Valledupar. In contrast, migrants from Venezuela accounted for just 7% of the total unemployed at the national level.[5](#_bookmark13) This is worsened by the fact that, for years, many of the host regions that are now receiving migrants have lagged behind the rest of the country in economic terms.[6](#_bookmark14) Many of these areas have lower population densities than other parts of the country, which increases the costs of service provision and implies less dynamic labor markets.
3. *The migration influx arrived during a period of economic slowdown and a consequent weakening in labor demand.* While the Colombian economy grew at annual rates

2 Of working-age migrants whose status has been regularized or is in the process of becoming so, 49.5% (290,394) are young people, of whom 47.34% are women (CONPES 3950, 2018).

3 The RAMV is the Administrative Registry for Venezuelan Migrants. It should be noted that the voluntary nature of this

registry implies that irregular migrants may be underrepresented in it.

4 Compiled by the author using data from DANE.

5 CONPES 3950, 2018.

6 World Bank, 2018.

above 4.5% between 2004 and 2014, in 2015, it entered a slowdown, largely explained by a sharp reduction in oil prices. The GDP grew at 1.4% and 2.7% in 2017 and 2018, respectively. This seems to be affecting the labor market. As the Banco de la República’s Labor Market Report (June 2019) showed, various indicators (e.g., vacancy rates, hiring, and wages) point to a weakening in labor demand, which is in turn reflected in the unemployment rate. According to seasonally adjusted statistics, in the 13 largest cities and metropolitan areas, the unemployment rate reached 11.6% in March 2019; the highest level recorded since May 2012. The national unemployment rate is also increasing in March 2019 it reached 10.6% in the seasonally adjusted series. This is the first time this figure exceeds the 10% threshold since April 2013.

1. *Colombia has one of the highest structural unemployment rates in Latin America.* In addition to the cyclical factors described above, Colombia has one of the highest structural unemployment rates in the region. Even during times of economic growth, such as the one experienced in the first half of the current decade, unemployment rates in Colombia haven’t dropped below 8%. Thus, its labor market is characterized by a poor long-run performance resulting from its to low labor productivity and substantial labor market distortions.
2. *The future of the current wave of migration from Venezuela is uncertain.* The current influx of migrants is largely due to political and economic factors that are volatile and unpredictable. Anticipating future trends in migrant flows is difficult (CONPES, 2018). Public policy solutions must thus be able to anticipate a possible increase in migration flows, which will put an even greater pressure on labor markets.

Given these seven conditions, labor insertion of migrants is a huge challenge. Colombia’s government has responded to this challenge with solidarity: concrete public policies are being enacted seeking to facilitate the employability of migrants. Notable initiatives include provisional documentation measures, such as the Border Migration Card (TMF) for pendulum migrants and the Special Stay Permit (PEP) to document and address the status of migrants who entered the country regularly or irregularly, respectively (PADF, 2019). A registration tool—the Administrative Registry of Venezuelan Migrants (RAMV)—was also developed to create records for regular and irregular migrants and facilitate access to the Colombian labor market and other social services. Regarding service provision, CONPES (2018) defined concrete initiatives to reduce barriers to access the formal labor market in its action plan. These initiatives include: the certification of skills and work experience of migrants by the National Training Service (SENA) and the labor intermediation services for migrants by the Public Service Employment Unit (UASPE). These services will be offered through a variety of strategies including job fairs.[7](#_bookmark15)

Furthermore, the Gerencia de la Frontera de Venezuela, a unit adjunct to the Office of the President of the Republic of Colombia, drafted the *Income-Generation Strategy for Migrant and Host Populations in the Republic of Colombia*. This strategy identifies the main obstacles faced

7 For more information, see line of action 12, reducing barriers to accessing the formal labor market (CONPES 3950, 2018).

by the migrants accessing the labor market and establishes an interinstitutional strategy to tackle them. The strategy was designed by a roundtable composed of representatives from government bodies, the private sector, civil society, and development agencies.[8](#_bookmark16) *This has ensured that the initiatives financed by the program are consistent with the country strategy, that there is articulation between these and other state initiatives, and that synergies with programs run by the private sector and international cooperation efforts are leveraged.*

The *Income-Generation Strategy for Migrant and Host Populations in the Republic of Colombia*

has identified the following bottlenecks for the labor insertion of migrants:

* 1. *The weakness of the labor intermediation services provided by the Public Employment Service (SPE).* Colombia does not have an employability route designed for migrant population, nor a strategy to facilitate the hiring of migrants by employers. The SPE has a dramatically low coverage and effectiveness among the migrant population: at the beginning of 2019, only 7,935 Venezuelan were registered in the SPE’s Public Employment Service Information System (SISE) and only 1,002 were registered in the SENA database (FUPAD, 2019). This is partly due to the lack of systematic information on labor demand which would help guide strategic actions: for example, there is no systematic information on hard-to-fill vacancies which, according to international experience, can play a fundamental role in guiding migration employment policies.[9](#_bookmark17) Moreover, misinformation among employers regarding the hiring of migrants is prevalent. Eighty percent of employers participating in the study on “Employment possibilities for the Venezuelan migrant population in Bogotá, Barranquilla, and Cartagena” carried out by FUPAD (2019), were unaware of the requirements to hire a Venezuelan employee. Furthermore, information on hard-to-fill vacancies are not centralized or analyzed in a way that would benefit the migrant population. Providers of the SPE do not integrate their information, limiting the possibility of matching jobseekers with employment vacancies in other parts of the country. This is especially costly given the disproportionate pressure caused by the migration crisis in some cities.
  2. *Low coverage of competency-based certifications*. The main certifying body for labor competencies in Colombia, SENA, certified 804 migrants in 2018 and 271 so far in 2019. The lack of resources with which to address the increased demand for certifications is one of the barriers identified by the employability strategy.
  3. *Information barriers and indirect costs pose major challenges to people wishing to access job training and skills certification*. These costs include not just the direct cost of the training itself, but also the costs of transportation, childcare, food, and an opportunity cost if the migrant is self-employed or is already employed elsewhere.

8 This panel receives support from the United Nations Development Programme (UNDP) and includes major public, private, and international cooperation organizations working with the labor sector, such as Migration Colombia, the Ministry of Foreign Affairs, the Bogotá Chamber of Commerce, the ANDI Foundation, UNHCR, the ILO, and the IOM, among others.

9 González-Velosa and Rucci (2016).

Based on these gaps, the program will finance initiatives that seek to strengthen institutions in the labor sector by improving their capacity to respond to migratory flows. As is set out in the following section, the program specifically seeks to strengthen the SPE, training programs, competency- based certification programs, and information systems to identify skills demand.

# Criterion 3. The operation is in line with the thematic areas of intervention as set forth in document GN-2947-1 and described in paragraph 3.16, subparagraphs (iii) and (iv).

The program is consistent with issues relating to access to social services and economic opportunities, as it will allow migrants and receiving communities to transition toward social and economic inclusion through:

1. *Improvements to the Public Employment Service in terms of both technology and management.* Technological improvements will facilitate greater interoperability between providers from different regions of the country, which will lead to greater labor mobility. This is particularly important to match excess labor in host cities with job vacancies in other parts of the country. Management-related improvements will also be financed to improve services for migrant jobseekers (i.e., tailoring job profiling to migrants, coordination with migration agencies). Support will be given to facilitate employers, which includes providing information on hiring migrants in the formal market.
2. *Improvements to the IT platform which extracts, processes, and analyzes data on labor demand*. This will make it possible to identify the segments of the labor market where there is the greatest potential demand. For example, information on hard-to-fill vacancies can be generated which, according to international experience, play a fundamental part in guiding migrant employment policies.
3. *Services for training and certifying the labor skills of migrants and nationals.* This includes job profiling, assistance, training, and competency-based certifications. There will also be investments in outreach activities and public-private partnerships to ensure that training and certification activities are tailored to the demand.

# Criterion 4. The beneficiaries of the operation are migrants and their host communities, with a focus on the geographical areas most affected by large and sudden intraregional migration flows.

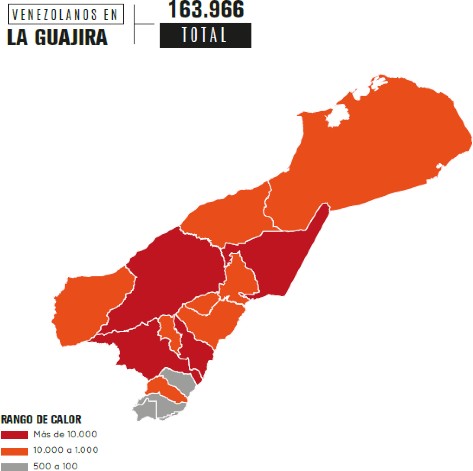
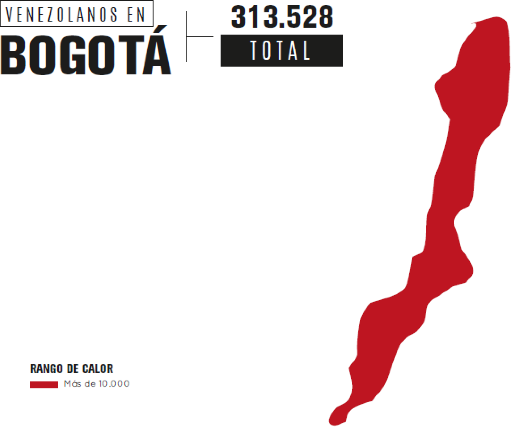
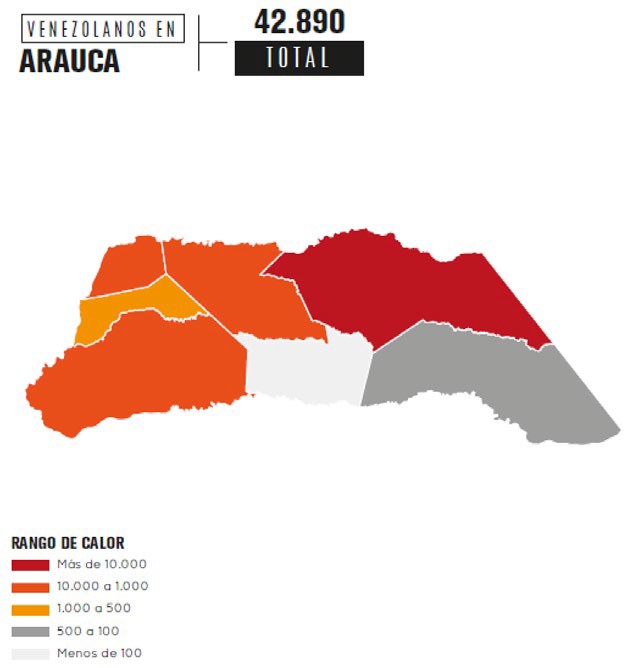
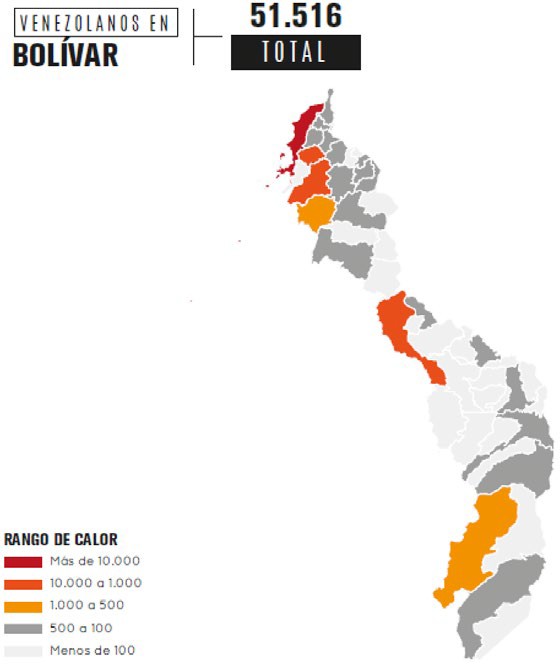
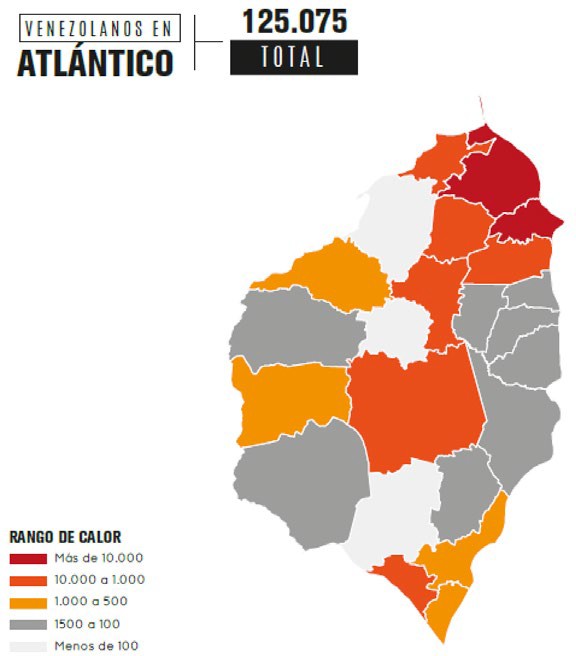
Migration represents a major challenge for both border municipalities and municipalities in other parts of the country that host migrants who intend to settle permanently. Although the scope of the program is national, it acknowledges that host cities have specific challenges. These specificities where taking into account when drafting and designing the program initiative as follows:

* + The project team has gathered information on the work being carried out by the Public Service Employment Unit to establish an employability roadmap for migrants in partnership with providers in cities with high concentrations of migrants, such as Arauca, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, and Riohacha (figure 1).
  + Improvements to the interoperability of the data provided through adjustments to the SISE system will be particularly useful in regions where there is greater pressure due to the current migration crisis.
  + Certification and training activities will be implemented in cities where there are greater employment opportunities for migrants. The selection of beneficiaries will come from a profiling tool that will gather information on the population’s skills, experience, and employment profile. Migrants should be at least 30% of all beneficiaries (including Venezuelan citizens, Colombian returnees and binationals).

# Criterion 5. The operation is considered in the corresponding country’s programming or any update thereof.

The program is included in the update to annex 3 of the 2019 Operational Program (GN-2948- 2).

# Figure 1. Heat Maps for Departments with Large Numbers of Venezuelan Migrants



**Arauca**

24,989

**Cartagena**

38,489

**Baranquilla**

89,823

**Riohacha**

56,762

Source: Migration Colombia infographic with a cut-off point of June 30, 2019.

# References

Council for Economic and Social Policy (2018). Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela, Document CONPES 3950 [Strategy to address migration from Venezuela]. Bogotá, Colombia.

Fedesarrollo (2018). Informe Mensual del Mercado Laboral: Migración Venezolana a Colombia [Monthly labor market report: Venezuelan migration to Colombia].

González-Velosa, C., and Rucci, G. (2016). “Methods to Anticipate Skills Demand.” Technical Note No. IDB-TN-954. Washington, DC: IDB.

Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) [Major integrated household survey] (2017). Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

IDB (2019). Facilidad No Reembolsable del BID: Apoyo a Países que Reciben Flujos Migratorios Intrarregionales Repentinos y de Gran Magnitud (AB-3199) [Nonreimbursable IDB grant: support for countries receiving southern large intraregional migratory flows].

Ministry of Foreign Affairs (2019). Venezolanos en Colombia [Venezuelans in Colombia]. Cut-off date: June 30, 2019. Migration Colombia.

Pan American Development Foundation (FUPAD) Colombia (2019). Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena [Study on the employment possibilities for the Venezuelan migrant population in Bogotá, Barranquilla, and Cartagena]. Bogotá, Colombia.

World Bank (2018). Migración desde Venezuela a Colombia: Impactos y Estrategia de Respuesta en el Corto y Mediano Plazo [Migration from Venezuela to Colombia: short- and medium-term impacts and response strategy].