

# Xenofobia en la incorporación laboral de las mujeres venezolanas calificadas en Cali, Colombia\*

[343]

Xenophobia in the labor incorporation of qualified Venezuelan women in Cali, Colombia

*Xenofobia na incorporaco de mulheres venezuelanas qualificadas no mercado de trabalho em Cali, Colmbia*

**María Gertrudis Roa Martínez\*\***

**María Eugenia Ibarra Melo\*\*\***

Universidad del Valle, Cali, Colombia

¿Cómo citar?: Roa Martínez, M. G. y Ibarra-Melo, M. E. (2025). Xenofobia en la incorporación laboral de las mujeres venezolanas calificadas en Cali, Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 48(1), 343-369.

DOI: <https://doi.org/10.15446/rsc.v48n1.117029>

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Attribution 2.5.

## Artículo de investigación científica e innovación

Recibido: 15 de octubre del 2024

Aprobado: 15 de enero del 2025

\* Este artículo es producto del proyecto Efectos condicionantes en las formas de incorporación laboral de venezolanas semi y calificadas en Cali, (CI 6228.) financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle.

\*\* Profesora-investigadora del Departamento de Ciencias Sociales, de la Universidad del Valle, Cali-Colombia. Integrante del grupo Historia, Sociedad y Cultura vinculado al Centro de Investigación y Documentación Socio Económica, Cidse.

Correo electrónico: [maria.roa@correounivalle.edu.co](mailto:maria.roa@correounivalle.edu.co) -ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0626-8705>

\*\*\* Profesora-investigadora del Departamento de Ciencias Sociales, de la Universidad del Valle, Cali-Colombia. Integrante del grupo Acción Colectiva y Cambio Social- Acaso vinculado al Centro de Investigación y Documentación Socio Económica, Cidse.

Correo electrónico: [maria.ibarra@correounivalle.edu.co](mailto:maria.ibarra@correounivalle.edu.co) -ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6083-6676>

## Resumen

Este artículo describe las vivencias de 20 venezolanas que residen en Cali con títulos técnicos y profesionales que han sido discriminadas en el proceso de incorporación laboral por su nacionalidad y género. Estas experiencias se analizan como xenofobia en cuatro dimensiones: a) estereotipos negativos asociados a la nacionalidad; b) la aporofobia o aversión al migrante pobre, c) atribución a los inmigrantes de efectos adversos en la sociedad y el empleo, y d) la competencia por el acceso a espacios sociales como el mercado laboral donde compiten y “amenazan el estatus” de los colombianos al tomar las plazas disponibles. La investigación se basó en relatos con entrevistas semiestructuradas que indagaron por su formación y experiencia laboral en origen; las razones para migrar a Colombia, los apoyos recibidos para ese propósito y la forma en que navegan en este país para ubicarse laboralmente, sobrevivir y mantener relaciones con su familia en Venezuela. Se hizo observación de campo en las viviendas y lugares de trabajo de las entrevistadas. La información fue procesada con ATLAS.ti utilizando tres formas de codificación de la teoría fundamentada, con énfasis en el constructivismo. Entre las principales conclusiones se puede destacar que la competencia es eje activador de la xenofobia porque los colombianos sienten que los migrantes amenazan los ya precarios e inestables empleos que poseen. Por otro lado, las entrevistadas mantienen un sistema de valores que minimiza las dificultades y visualizan el sufrimiento como inevitables en la vida. Dios es su principal estrategia de afrontamiento para el desarraigo, las innumerables pérdidas y la desmoralización que se desprenden de la experiencia migratoria. También es relevante reconocer que son mujeres que muestran capacidad para actuar, han ganado agencia individual y gestionan sus propósitos con compromiso. Son eficientes, se plantean expectativas de resultado y orientan su vida por metas.

**Palabras clave:** agencia, incorporación laboral, inmigrantes, religión, sexismo, xenofobia.

**Descriptores:** Colombia, migración, trabajo, Venezuela.

## Abstract

This paper describes the experiences of 20 Venezuelan women residing in Cali with technical and professional degrees who have been discriminated against in the job incorporation process due to their nationality and gender. These experiences are analysed as xenophobia in four dimensions: a) negative stereotypes associated with nationality; b) aporophobia or aversion to the poor migrant, c) attribution to immigrants of adverse effects on society and employment, and d) competition for access to social spaces such as the labour market where they compete and “threaten the status” of Colombians by taking the available jobs. The research was based on accounts with semi-structured interviews that inquired about their training and work experience in their country of origin, the reasons for migrating to Colombia, the supports received for that purpose and the way they navigate this country to find employment, survive and maintain relationships with their family in Venezuela. Field observation was made in the homes and workplaces of the interviewees. The information was processed with ATLAS.ti, using three forms of coding of the grounded theory, with emphasis on constructivism. Among the main conclusions, it can be highlighted that competition is an activating axis of xenophobia because Colombians feel that migrants threaten the already precarious and unstable jobs they have. On the other hand, the interviewees maintain a value system that minimizes difficulties and view suffering as inevitable in life. God is their main coping strategy for the uprooting, countless losses and demoralization that arise from the migratory experience. It is also relevant to recognize that they are women who show the capacity to act, have gained individual agency and manage their purposes with commitment. They are efficient, they set expectations for results and guide their lives by goals.

**Keywords:** agency, immigrants, labor integration, religion, sexism, xenophobia.

**Descriptors:** Colombia, migración, job, Venezuela.

## Resumo

Este artigo descreve as experiências de 20 mulheres venezuelanas residentes em Cali (Colômbia), com diplomas técnicos e profissionais, que foram discriminadas no processo de incorporação ao mercado de trabalho devido à sua nacionalidade e gênero. Essas experiências se analisam como xenofobia desde quatro dimensões: a) estereótipos negativos associados à nacionalidade; b) aporofobia ou aversão ao migrante pobre; c) atribuição aos imigrantes de efeitos adversos sobre a sociedade e o emprego; e d) competição pelo acesso a espaços sociais, como o mercado de trabalho, “ameaçando o status” dos colombianos ao preencher os empregos disponíveis. A pesquisa baseou-se em relatos com entrevistas semiestruturadas que indagaram sobre a sua formação e experiência profissional de origem; as razões para migrar para a Colômbia, os apoios recebidos para esse fim e como transitam neste país para encontrar trabalho, sobreviver e manter relações com a família na Venezuela. A observação de campo foi realizada nos domicílios e locais de trabalho das entrevistadas. A informação foi processada com ATLAS.ti, utilizando três formas de codificação da teoria fundamentada, com ênfase no construtivismo. Dentre as principais conclusões, pode-se destacar que a competição é o eixo ativador da xenofobia, pois os colombianos sentem que os migrantes ameaçam os empregos já precários e instáveis que ocupam. As entrevistadas têm um sistema de valores que minimiza as dificuldades e visualizam o sofrimento como inevitável na vida. Deus é sua principal estratégia para lidar com o desenraizamento, as inúmeras perdas e a desmoralização que acompanham a experiência da migração. Também é relevante reconhecer que elas são mulheres que demonstram capacidade de agir, têm adquirido agência individual, gerando seus objetivos com empenho. Além disso, são eficientes e têm expectativas sobre os resultados em suas vidas.

**Palavras-chave:** agência, imigrantes, integração trabalhista, religião, sexismo, xenofobia.

**Descritores:** Colômbia, migração, trabalho, Venezuela.

## Introducción

[347]

La población venezolana ha llegado a Colombia para quedarse. A inicios del 2023, el estatuto temporal de protección registró casi dos millones y medio de migrantes venezolanos (Ministerio del trabajo, 2023) y la OIM (OIM, 2024) sugirió que éstos ascendían a casi tres millones. Según Migración Colombia, el 85 % de los migrantes en Colombia son venezolanos. Sin contar con un número amplio de retornados de primera y segunda generación que desaparecen de las estadísticas. El 52 % son mujeres y uno de cada dos venezolanos es joven (18 a 39 años), lo que representa una importante contribución demográfica al mercado de trabajo. El Valle es el cuarto departamento que más venezolanos tiene (8,1 %) después de Bogotá (17,6 %), Antioquia (13,9 %) y Norte de Santander (11 %). Esta población presenta una tasa general de participación en el mercado de trabajo del 73 %, con una tasa de ocupación del 64 % y una tasa de desempleo del 11 % (Ministerio del trabajo, 2023).

De acuerdo con los resultados de la encuesta Pulso de migración (DANE, 2023)<sup>1</sup>, el 81 % de los migrantes venezolanos desea establecerse definitivamente en Colombia porque el país ofrece buenas condiciones de vida. Un 60 % de los encuestados manifiesta que tiene empleo, con una hegemonía de las ocupaciones masculinas. El 48 % de la población encuestada (sin diferencias de sexo) manifiesta que tuvo dificultades para encontrar trabajo, al 53 % de estos les solicitaron documentos que no podían aportar; el 35 % considera que fue discriminado por su nacionalidad y el 26 % dice que le ofrecieron condiciones laborales precarias; es decir, baja remuneración o condiciones de trabajo no adecuadas.

El 27 % de los encuestados planteó que se ha sentido discriminado en Colombia. El 87 % considera que esta discriminación obedece a su condición de migrante y que ésta ocurre en el espacio público y en establecimientos públicos. El 33 % manifiesta que la discriminación la ha experimentado en su trabajo y un 31 % en el proceso de búsqueda de empleo (DANE, 2023). Respecto a las violencias basadas en género, el 80 % se presentó contra mujeres, con 5837 casos a diciembre de 2021 (Sívige, 2024). Por último, en Cali se calcula que hay más de 200 000 venezolanos, un grupo bastante significativo de inmigrantes que impone retos para la integración y la aceptación por parte de la población de acogida, sobre todo cuando las instituciones hacen poco para lograrlo.

Así las cosas, surgen los siguientes interrogantes: ¿Qué tan común son las actitudes discriminatorias de los colombianos hacia la población inmigrante venezolana? ¿Qué características tiene esa discriminación?

1. Esta encuesta tiene por objetivo caracterizar a la población venezolana y colombiana retornada, como un insumo para diseñar políticas públicas y dar a conocer las condiciones de vida de los migrantes, en 23 ciudades colombianas. Utiliza el mismo marco muestral de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

¿por qué una parte de esa discriminación se experimenta en el trabajo? ¿Qué rasgos tiene la discriminación que experimentan las mujeres venezolanas? ¿Esas actitudes de discriminación se pueden configurar como xenofobia? Dado que esta discriminación por nacionalidad es uno de los aspectos que más dificulta la incorporación en el mercado de trabajo, el ejercicio que aquí presentamos responde a la pregunta por ¿Cuáles han sido las vivencias xenófobas en el proceso de incorporación laboral de las mujeres venezolanas calificadas, que residen en Cali?

A continuación, se presenta el modelo analítico, el método empleado, la descripción y el análisis de los datos, desde la perspectiva de género, de las experiencias de xenofobia, aporofobia y sexismo que han vivido las migrantes calificadas, residentes en Cali y de su adaptación al mercado laboral. El artículo cierra con reflexiones críticas sobre el contexto en el que se enmarcan estas experiencias y las referencias bibliográficas.

### **La xenofobia como objeto de estudio**

Desde tiempos pretéritos el extranjero ha sido considerado un bárbaro, sujeto a una relación de desconfianza por el sólo hecho de tener distinta procedencia (Simmel, 2012) (Cortina, 2017); después de la aparición del Estado-nación esa desconfianza se tipifica como xenofobia y se define como el rechazo, aversión u odio que se expresa en diversas formas de discriminación a personas o grupos que tienen otra nacionalidad (Bouza, 2002).

La xenofobia tiene mayor aceptabilidad social que el racismo porque construye un enemigo generalizado entre los grupos sociales más subordinados y crea cohesión social en contra de una población considerada intrusa e innecesaria. Bauman expresa que, en términos de los establecidos,

Ellos [los migrantes] entran, de vez en cuando, en mi campo de visión, entran sin que nadie los invite, y me obligan a observarlos de cerca. Lo quiera yo o no, ellos se instalan firmemente en el mundo que ocupo y donde actúo, y no dan muestras de pensar en irse. (1994, p. 58)

Ese rechazo se ha reavivado con los grupos de refugiados y se expresa de forma particular, de acuerdo con los contextos sociales, tiene un sustrato emocional, que dispara la inseguridad y el miedo a la pérdida del estatus para transformarse en un problema de soberanía nacional (Kohatsu & Saito, 2022). En palabras de Valadrich (2021), puede revestirse de un racismo camuflado, pero no es lo mismo; mientras el racismo busca la subordinación de los inmigrantes dentro del Estado-nación, la xenofobia busca el ostracismo cívico. Kohatsu y Saito afirman que “la xenofobia tiene color, etnia y religión, pues se dirige especialmente a los inmigrantes no blancos, estigmatizados como bárbaros, incivilizados, exóticos y sucios” (2022, p. 3).

En la lógica de la xenofobia se pueden aplicar dos tipos de prejuicios sociales: el flagrante y el sutil (Meertens & Pettigrew, 1997). El prejuicio flagrante o manifiesto se caracteriza por una aversión al grupo social y, por lo tanto, el rechazo para interactuar con él. El prejuicio sutil está encubierto de muchas maneras y se reviste de indiferencia. Se caracteriza por hacer una defensa de los valores tradicionales que detenta el grupo de pertenencia. Así, se puede culpabilizar a las víctimas del prejuicio de su propia discriminación porque no se comportan de acuerdo con los valores predominantes. En segundo lugar, se polarizan y exageran las diferencias culturales para mantener la segregación. Por último, se niega rotundamente la presencia de los prejuicios y emociones negativas hacia otros grupos. Con estos principios Meertens y Pettigrew construyeron diez ítems para medir los prejuicios y lograron demostrar que el prejuicio sutil es genuino y útil para medir la xenofobia y el racismo, especialmente, en contextos con normas antidiscriminación. Esa es la esencia de la nueva xenofobia.

Para esta investigación recurrimos a estos planteamientos para la detección de la xenofobia, la cual se concentra en cuatro grandes dimensiones:

- Actitudes negativas y hostiles hacia las inmigrantes sustentadas en estereotipos negativos asociados a la nacionalidad. Estos viabilizan los prejuicios y creencias (Cea D'Ancona, 2009).
- Sentimientos de desconfianza y rechazo profundo a las minorías pobres y necesitadas. Por esto se habla de aporofobia (Cortina, 2017) o de clasismo arraigado (Cea D'Ancona, 2009).
- Atribución de efectos negativos de la inmigración en las sociedades receptoras. Esta dimensión se basa en la construcción de un culpable conveniente políticamente, para hacerlo responsable de los problemas que aquejan a la sociedad (Wacquant, 2001). El inmigrante es el paria/criminal que causa desorden social. Así, éste es considerado culpable *per se* por la policía y los funcionarios públicos y debe ser criminalizado y deportado como la mayor expresión de la discriminación institucional.
- Competencia simbólica en los diferentes espacios sociales, especialmente en el estado del bienestar considerado como un recurso escaso y limitado. La xenofobia se expresa en el miedo de los nacionales a perder el estatus, a ser desplazados de sus empleos, de los subsidios y apoyos estatales.

Con base en las categorías discutidas, este artículo tiene como objetivo describir las vivencias xenófobas en el proceso de incorporación laboral de las mujeres venezolanas calificadas, en Cali.

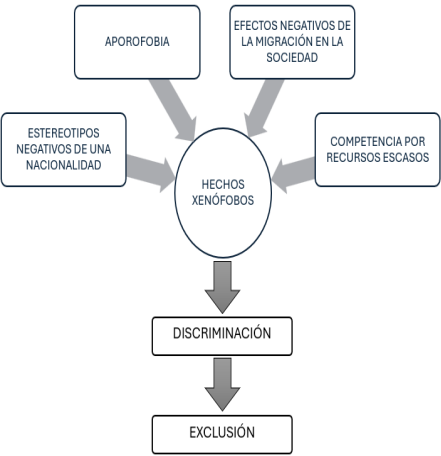
### **Modelo analítico para el estudio de la xenofobia contra las venezolanas**

El estudio de la xenofobia es complejo porque requiere estudiar actitudes que pueden ser manifiestas o latentes. En este caso, los

investigadores se topan con el sesgo de deseabilidad social y recomiendan estudiar de forma indirecta a los perpetradores porque ninguna persona quiere reconocer que es xenófoba (Cea D’Ancona, 2009). Para describir los actos xenófobos en la incorporación laboral se abordan las vivencias de las venezolanas a lo largo de todo el proceso de incorporación laboral, cuya característica es que estas experiencias vitales tuvieron un impacto emocional significativo. Para este propósito se seleccionaron las cuatro grandes dimensiones en que se expresa la xenofobia: a) la presencia de estereotipos negativos asociados a la nacionalidad; b) la aporofobia entendida como una aversión al migrante pobre, ya sea por proceder de un país pobre o ser considerado pobre, c) atribuir a los inmigrantes un efecto adverso en la sociedad y especialmente en el mercado de trabajo, d) la competencia por el acceso a espacios sociales como el mercado de trabajo donde compiten y “amenazan el estatus” de los colombianos al colonizar las plazas disponibles.

La xenofobia en la incorporación laboral es vista desde la exclusión en los canales de búsqueda, las altas barreras de acceso al empleo calificado, las condiciones de enganche, las diversas formas de discriminación laboral (especialmente como formas de expoliación y explotación de los migrantes) y los despidos improcedentes. Todas estas dimensiones son abordadas desde una perspectiva de género (ver figura 1).

**Figura 1.** Dimensiones en las que se expresa la xenofobia



Fuente: elaboración propia.

**Método y análisis de datos**

En este artículo se recogen las narrativas de 20 mujeres venezolanas (anonimizadas con seudónimos) con títulos en tecnología, pregrado y posgrado, que residían en Cali en el año 2023. Las informantes expresaron las diferentes situaciones en que se consideraron agredidas y



enfrentan múltiples barreras del mercado laboral, que se pueden tipificar como discriminatorias -para acceder a un empleo ajustado y de calidad- por el sólo hecho de ser identificadas como venezolanas.

Si bien el objetivo general de la investigación fue analizar las configuraciones causales de la incorporación laboral con relatos de vida, bajo la perspectiva etnosociológica (Bertaux, 2005), contruidos con entrevistas semiestructuradas, el trabajo de campo tuvo sesiones de observación en diferentes espacios de interacción cotidiana de las inmigrantes, lo que permitió el contraste de redes sociales de inmigrantes. En estos espacios emergieron múltiples vivencias que se podrían tipificar como xenofobia de las cuales fueron víctimas las entrevistadas en su incorporación laboral en empleos calificados y con esta información disponible se analizó la situación que se presenta en este artículo.

Los criterios de selección de las entrevistadas fueron: a) mujeres residentes largo tiempo en Venezuela (más de 10 años), b) migración producto de la crisis socioeconómica de su país, a partir del 2016, c) establecimiento en Cali mayor a dos años de residencia, d) título técnico o universitario en diferentes profesiones y e) ser parte de la población económicamente activa.

El análisis de la información sobre xenofobia se realizó mediante las tres formas de codificación de la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 2002), con énfasis en el constructivismo (Charmaz, 2013). “Según una visión constructivista de la teoría fundamentada, la teoría no está allá afuera y los datos no hablan por sí mismos, sino el desarrollo de una teoría fundamentada pasa por un proceso de interpretación y coconstrucción del análisis de estos datos” (Hindrichs, 2020, pág. 26). Los tres momentos de codificación son abierta, axial y selectiva en el ATLAS ti. Se hizo una primera codificación abierta y emergente proveniente de las entrevistas. Esto llevó a la necesidad de organizar la información de forma más sistemática con la formulación de un modelo analítico parsimonioso de cuatro dimensiones con las aportaciones teóricas de D’Ancona (2009), Herranz (2008) y Meertens y Pettigrew (1997) como codificación axial deductiva. En un tercer momento el grupo de códigos inductivos y deductivos sobre xenofobia se fraguó en 17 códigos selectivos formulados como hipótesis que permitieron identificar las recurrencias de los actos de xenofobia en los 20 casos estudiados para recuperar la diversidad de la realidad social. A continuación, presentamos los principales hallazgos.

### **Características de las venezolanas entrevistadas**

Las entrevistadas se ubican en un amplio rango de edad: entre 28 y 40 años (9); entre 40 y 50 (8), entre 55 y 58 (3) y una mayor de 60 años. Respecto al estado civil, seis están casadas, cuatro conviven en unión libre y diez están solteras (dos se separaron antes de venir a Colombia y otras dos estando en Cali). Los años aprobados en el sistema escolar varían en más de 15 años. El mayor grupo aprobó de 13 a 20 años de escolaridad

(17) y tres personas acumulan entre 21 y 28 años. Tres tienen diplomas de estudios técnicos o tecnológicos; nueve cuentan con estudios de pregrado y ocho tienen títulos de maestría y/o doctorado. Seis homologaron sus títulos ante el Ministerio de Educación de Colombia y dos más están realizando el trámite.

Entre las profesionales se destacan las educadoras (6); contadoras y administradoras (6); (3) profesionales de la salud (médica, enfermera y nutricionista), dos arquitectas, una trabajadora social, una licenciada en artes y una técnica en turismo. Once han recibido capacitaciones y se han inscrito en diplomados (no conducentes a título) como parte del proceso de actualización y formación para el trabajo, para facilitar su incorporación laboral.

Sobresalen los vínculos sociales de sangre y parentesco entre venezolanas y colombianos, un hecho que permite establecer la existencia de un contraflujo migratorio transgeneracional. 14 entrevistadas son migrantes de primera generación, 4 son retornadas de segunda generación (hijas de colombianos nacidas en Venezuela) y 2 son retornadas que fueron agrupadas cuando eran menores de edad y ahora tienen doble nacionalidad. Cuatro de las 20 tenían cónyuge colombiano. Ninguna de las entrevistadas estaba en condición de irregularidad. El promedio de permanencia en Colombia es de 5 años, algunas llevan 7 años y otra llegó hace un año.

El estudio permite observar rupturas en la trayectoria laboral de las entrevistadas. Algunas están asociadas a la estructura del mercado laboral de Cali, que ofrece empleos precarios signados por la informalidad y la flexibilidad, que trae consigo la ausencia de protección social, altos niveles de incertidumbre, baja remuneración, que no logra emplear suficientes profesionales en áreas específicas y cuando lo hace es en condiciones laborales deterioradas con largas jornadas, expuestas a los riesgos laborales y las arbitrariedades que se derivan de los oficios del cuidado.

Otras fracturas se profundizan por la discriminación hacia los inmigrantes en la ciudad o se relacionan con factores coyunturales como el confinamiento por Covid-19 y el estallido social de 2021, que tuvo como epicentro a Cali, donde se habían acumulado grandes necesidades de la población (Ortiz, 2021).

En relación con su incorporación al mercado de trabajo, 18 estaban trabajando, una era voluntaria en una fundación de ayuda a los venezolanos y otra estaba desalentada de buscar empleo y se dedicaba a cuidar a su nieto. Trece son trabajadoras por cuenta ajena y seis son independientes. El veto al empleo calificado se revela en que solo siete tienen un empleo ajustado a su formación y experiencia, a pesar de que han homologado sus títulos y superan la primera barrera de entrada al empleo calificado. Sin embargo, hay dos de ellas que ejercen su profesión con empleadores extranjeros de forma virtual. En los doce casos restantes que tienen

empleos por debajo de su formación y experiencia, el grupo de las profesionales de la salud y la administración utilizan sus conocimientos en el desempeño de sus funciones. Casi todas viven lejos de su lugar de trabajo y dedican demasiadas horas al traslado en transporte público o a pie. No tienen tiempo libre y ocio. Afirman que, en Colombia, los inmigrantes sobreviven para comer y pagar arriendo porque no pueden ahorrar ni salir adelante, a pesar de sus títulos y su experiencia. Esto es reiterativo en varios de los estudios consultados.

### **Experiencias cotidianas de xenofobia**

Las investigaciones sobre xenofobia parten del tipo de migración sur-norte, que generalmente tiene claras diferencias étnico-raciales, religiosas e idiomáticas, entre los miembros de la sociedad de acogida y los inmigrantes. Los flujos migratorios están conformados por personas y familias que emigran por condiciones adversas, huyen del hambre, la inseguridad y la falta de oportunidades a un norte enriquecido. Por esto, analizar la xenofobia cuando la sociedad receptora es tan semejante a la población inmigrante implica ahondar en nuevas causas que le den sentido. En este caso, Colombia tenía flujos migratorios de no retorno con Venezuela desde 1970 y hoy una parte muy importante de la inmigración venezolana está conformada por retornados de primera y segunda generación, que nacieron de matrimonios binacionales y luego conformaron matrimonios con hijos de colombianos. Hay una convergencia cultural (lengua, religión), una historia común en la conformación de sus estados-nación y a pesar de vivir en sistemas democráticos comparten los mismos problemas asociados a la desigualdad y la injusticia. En este sentido, este artículo se sintoniza con el mismo marco de similaridad entre las dos poblaciones (nativa y foránea) planteado por Taborda, Acosta y García en su estudio sobre discriminación (2021).

Los hallazgos indican que las venezolanas tienen probabilidades similares de estar ocupadas frente a otras mujeres, pero obtienen ingresos más bajos, trabajan más horas, pertenecen al sector informal y sus condiciones laborales son precarias. El tiempo de asentamiento mejora sus resultados laborales, sin embargo, se mantienen las brechas entre extranjeras y nacionales.

Diversos estudios convergen en que las migrantes venezolanas en Colombia enfrentan mayores dificultades para conseguir empleo y tienen mayores niveles de vulnerabilidad en el mercado laboral que los hombres (Bonilla & Hernández, 2022; Universidad Externado de Colombia, 2024; Franco, 2024). En concordancia con estos estudios, el nuestro también encontró que las venezolanas están sobrerrepresentadas en ocupaciones de baja calificación, con pocas barreras de entrada y en empleos precarios por su baja remuneración y escasa protección social.

En buena medida, el presente estudio profundiza en esos hallazgos

y aporta un análisis de la xenofobia en un sector poblacional, que tiene características diferentes a los grupos estudiados por la mayoría de las investigaciones consultadas o complementa el conocimiento que aportan otros. Por ejemplo, el de Landeros (2022) que analiza las razones para migrar de las profesionales altamente calificadas y las situaciones de violencia que las obligaron a partir y que modificaron su trayectoria de vida.

Por lo anterior, en línea con lo propuesto por Roldan (2019), este artículo también cuestiona el androcentrismo y el sexismo analítico que, empírica o teóricamente, invisibiliza la presencia de las mujeres en la migración o la representa en condiciones de subsidiariedad y adhesión a la protagonizada por los hombres. Como sugiere este autor, la feminización de la migración laboral internacional es una de las singularidades que exhiben las dinámicas migratorias a partir de la reestructuración capitalista de finales del siglo xx y comienzos del xxi y que, pese a la crisis de 2008, las políticas anti migratorias y la creciente xenofobia no han disminuido los flujos.

En términos generales, las entrevistadas manifestaron haber sido bien acogidas en Cali, sin embargo, cuando se ahonda en episodios puntuales durante su proceso de inserción laboral, se detectan los prejuicios flagrantes y sutiles con los que son tratadas, igual que en los casos encontrados por Taborda, Acosta y García (2021). Sus narraciones fueron ricas en resaltar eventos de desprecio, rechazo e indiferencia, en los que se sintieron agredidas por ser venezolanas. A continuación, mostramos varios ejemplos.

### **Estereotipos negativos asociados a la nacionalidad**

La xenofobia más común se expresa bajo la forma de un prejuicio generalizado y abstracto al que no se atribuye ninguna característica específica negativa. En estos casos no importa que ellas tengan doble nacionalidad. La lógica del prejuicio no tiene en cuenta sus credenciales, la relación de jerarquía o si interactúan como pares en el empleo. Esto coincide con el estudio de Alfonso & Briceño (2021) que aborda cinco casos de docentes universitarias venezolanas, extrabajadoras de la Universidad Bicentennial de Aragua que, a pesar de su experiencia calificada, se desempeñan en condiciones laborales desfavorables. O con el de Flores (2020) que muestra los riesgos y desafíos que enfrentan las venezolanas vinculadas a las cadenas de trabajo de cuidado, uno de los sectores que más emplea inmigrantes, mal pagadas y desprotegidas.

Diversos estudios plantean que la xenofobia contribuye a la creación identitaria en el sentido que la afirmación negativa de un grupo se refleja con la afirmación positiva del grupo de pertenencia. Por esto, Goffman (2006) planteó que la nacionalidad es la fuente del estigma tribal para desacreditar a una persona.

La experiencia más reiterativa de xenofobia se produce en la atención

directa al público. Los clientes rechazan a las meseras, vendedoras, asesoras, estilistas y cuidadoras venezolanas. Como relata Topacio (técnica superior en administración, migrante de primera generación), “Cuando empecé a trabajar de mesera me encontraba gente que me decía ¿Tú eres venezolana? No quiero que me atiendas”.

Las agresiones verbales asociadas a la nacionalidad se legitiman socialmente en forma de chiste. Todas las entrevistadas manifestaron que se sienten insultadas cuando les dicen *venecas*. Milagros, una de las pocas entrevistadas que tiene un empleo ajustado afirma: “Veneca aquí, veneca allá, Yo odio esa palabra. No me gusta que me digan así porque me parece una falta de respeto” (contadora, hija de colombiano). En consonancia con esto, Villegas (2007), encontró en su estudio que el chiste y la burla es un práctica aparentemente inofensiva y camuflada de xenofobia, que busca velar y evadir las consecuencias de agredir a la población inmigrante.

Cielo, médica especialista, con madre colombiana, que trabaja como cuidadora en un hogar geriátrico, refiere que sus compañeras de trabajo (auxiliares de enfermería) “odian a los venezolanos” y que ha sentido desprecio e indiferencia de su parte.

Otro prejuicio asociado a la nacionalidad es la desconfianza. Topacio cuenta: “Cuando hago turnos siempre es como ¡moscas que esta es venezolana! Debe tener malas mañas, entonces no puedes llevar bolso grande porque eres sospechosa” (técnica superior en Administración, migrante primera generación).

La xenofobia aparece de forma reiterada como inferiorización y desprecio al “extranjero perenne”, visto como el “otro”. Así, su función es ejercer control social para permitir la exclusión de grupos sociales ajenos al Estado-nación, por esto es frecuente que en sus relatos ellas narren malos tratos de sus empleadores, que éstos justifican, aludiendo a que ellas no saben hacer las cosas o les falta pericia.

En varias oportunidades las hacen sentir como si fueran brutas o ignorantes: “Una vez en un cafetín, ahí no dure mucho porque la señora decía: ‘no, es que las venezolanas no saben hacer el café con leche, no saben lavar las ollas’” (Cristal, nutricionista, esposa de colombiano). Esa desconfianza en sus capacidades las enfrenta continuamente con compañeros de trabajo, encargados, supervisores y mandos medios, quienes se impacientan porque ellas no conocen el funcionamiento de algunos aparatos, o las “maneras propias de hacer las cosas”: “Ella es muy mandona. Excesivamente, me manda 10, 11, 12 veces, las cuento y digo ‘Jehová dame aguante’, pero trato de que ella vea que lo hago con gusto para que no me fastidie tanto (Rosangelica, contadora, migrante primera generación).

Como se observa en el relato de Marianela (arquitecta, PhD arquitectura, migrante primera generación), aun en los empleos más precarizados, se cuestiona la calidad de la formación recibida en Venezuela.

Fui a nueve entrevistas en la misma empresa. Pasé todas las pruebas, me entrevistó hasta el dueño dos veces y cuando llegué a Recursos Humanos, la jefe me dijo, textual ‘yo no sabía que había venezolanos estudiados, yo me imaginé que ustedes solo servían para lavar los pies’. Ella me dijo: yo soy el filtro y a mí no me gustan los venezolanos; así de frente. ‘Aquí hemos querido a los venezolanos como obreros y este es un cargo muy importante, de mucha confianza, y yo no creo que tú seas una persona para darte la confianza’. Y no me dieron el contrato.

Para auxiliar contable me hicieron tres entrevistas y tuve como cuatro o cinco para auxiliar de cartera, pero cuando veían que yo era venezolana, o sea así yo tuviera mi cédula (colombiana), veían donde nací y no me daban el trabajo. (Milagros, contadora, retornada segunda generación)

Sobre ellas recaen estereotipos y etiquetas que las vuelven sospechosas ante sus compañeros y empleadores: “En el trabajo de manicurista me dijeron que ‘las venezolanas no tienen ganas de trabajar’. No entienden nuestra frustración con esa actividad, que además de mal remunerada, no tiene ninguna posibilidad de ascenso ni está relacionada con mi profesión. (Cristal, nutricionista, esposa de un colombiano).

Estos prejuicios están segmentados por género, basados en las representaciones estereotipadas que tienen sus jefes sobre las mujeres. En sus relatos se identifican escenas de sexismo encubierto y flagrante. Tanto las expresiones verbales como los modales denotan el repudio y rechazo del poder normativo y normalizado que define quién tiene derechos y quién no.

Una entrevistada narró que su jefe, para no pagarle el transporte durante la pandemia, la llevaba a su casa y en ese trayecto la acosaba continuamente. Él se justificaba en que ella era “muy amable”. La esposa de éste la insultó con la expresión habitual: “Ustedes las venezolanas son así”. De acuerdo con su percepción, en Cali los hombres la ven como un objeto sexual. Relata que algunos jefes creen que por su necesidad de trabajar se pueden sobrepasar con ella y la acusan de seducirlos: “las mujeres venezolanas son muy carismáticas, a todos les dicen amor, a todos les dicen cariño y siempre muestran una sonrisa” (Natalia del Mar, Mg. Educación, migrante primera generación).

Como ellas sugieren en sus relatos, a menudo sus manifestaciones de cortesía se confunden con coquetería y por eso han tenido que cambiar el modo de saludar y de relacionarse. Milagros (contadora, migrante de segunda generación) comentó que cuando llegó a Cali: “Todo el mundo creía que yo quería salir con ellos, me invitaban para un lado y para el otro. Claro, yo no acepté nada de eso porque sentía que a las venezolanas nos veían como mujeres fáciles”.

Como plantea Cea D’ancona, cuando la identidad cultural del

inmigrante es opuesta a la autóctona, “el inmigrante pasa a percibirse como amenaza a la pérdida de la homogeneidad cultural. Temor que en la actualidad cada vez más se convierte en una dimensión clave en el estudio de la xenofobia” (2009, p. 17). Los estereotipos negativos están entretejidos por múltiples prejuicios que atribuyen características negativas a un grupo social perteneciente a una nacionalidad. Por ello, se habla de una identidad social construida como alteridad radical (Tort i Chavarria, 1994). Los procesos de socialización y los medios de comunicación se encargan de difundirlo para crear condiciones para la discriminación. Elias y Scotson (2008) plantearon que primero se desacredita y desvaloriza a un colectivo para luego discriminarlo en dos sentidos: la exclusión del poder y la explotación, tal como se percibe en los testimonios de las entrevistadas.

### **Aporofobia hacia los migrantes**

Los hallazgos permiten reconocer que ese rechazo a los extranjeros pobres o aporofobia; es decir, el “odio, repugnancia u hostilidad ante el pobre, el sin recursos, el desamparado” (Cortina, 2017) está muy presente en la expresión de la xenofobia. La mayoría de las entrevistadas tenía ingresos medios y altos en su país, antes de la crisis. Tres se ubicaron en la clase alta y 14 en clase media-alta. Sin embargo, por la hiperinflación y el deterioro de las condiciones de vida en Venezuela tuvieron que malvender o abandonar sus bienes e inmuebles para sumarse a la estampida migratoria.

El éxodo de ellas hacia Colombia se hizo juntando esfuerzos familiares para completar los pasajes y la instalación inicial, salvo el de una retornada que tiene una propiedad en Cali. Hoy, casi todas las entrevistadas residen en estratos socioeconómicos medios bajos, 14 viven en estratos medios (3 y 4) y 6 viven en estratos 1 y 2. Varias viven en condición de hacinamiento, tienen pocos muebles y enseres, su alimentación es limitada y no pueden celebrar fechas importantes o tener los consumos suntuarios a los que estaban acostumbradas. Sus hijos no han podido continuar con los estudios ni pueden practicar deportes o tocar instrumentos musicales porque no pueden pagar esas actividades, que en Venezuela eran gratuitas.

En los testimonios se observa que las entrevistadas llevan una existencia marcada por afugias económicas y continuamente experimentan desasosiego, generado por la sensación de inestabilidad laboral (despidos continuos, movilidad en el empleo, reducción de ingresos; rechazo y menosprecio). Con la migración subyace en ellas una sensación de desclasamiento, reforzada por bromas sobre su condición socioeconómica: “Me ha pasado mucho que hacen chistes de que los venezolanos somos unos muertos de hambre, porque allá no había comida” (Abigail, diseñadora gráfica, doble nacionalidad).

La discriminación social e institucional excluye a los inmigrantes



de los espacios sociales, naturaliza la explotación de diversa índole e infringe daños físicos, mentales y emocionales a sus víctimas. Los actos xenófobos están tipificados como delitos de odio que violan los derechos humanos al atentar contra la dignidad y el bienestar. En la xenofobia hay un perpetrador y una víctima que, casi siempre, es vulnerable porque no tiene derechos asociados a la ciudadanía, como en el caso del inmigrante ilegal. Es importante remarcar que los actos xenófobos presentan diferentes tipos de violencia.

### **La inmigración como efecto adverso en el mercado de trabajo**

El mercado de trabajo tiene un lugar privilegiado para la xenofobia al ser un espacio de competencia por vacantes limitadas. La economía neoclásica considera que los actores sociales se incorporan en condiciones de igualdad, sin embargo, el mercado de trabajo como institución social reproduce los prejuicios y desigualdades de la sociedad y con estos desarrolla prácticas xenófobas. Es importante recordar que el empleo facilita o impide los procesos de movilidad social y de acceso a las diferentes formas de capital económico, social y simbólico.

Entre las condiciones materiales que limitan el ejercicio profesional de las venezolanas se pudo identificar que el mercado laboral caleño ofrece empleos en condiciones de informalidad y flexibilidad y ha creado nichos para venezolanos, que los encapsulan e impiden su movilidad social. Este es un mercado con un alto desempleo para los profesionales de las mismas áreas en las que ellas tienen titulación, de modo que deben competir por escasas vacantes con los colombianos. En el grupo estudiado, su formación aporta una mínima diferencia para posicionarse y ser competitivas. A esto se suma que muy pocas han homologado sus títulos, o que en Colombia se exigen convalidaciones que requieren cursar asignaturas en programas universitarios similares, y ellas no tienen tiempo ni dinero para este trámite.

Las entrevistadas consideran que muchos colombianos son despectivos con los venezolanos, los descalifican y responsabilizan del desempleo, de los bajos salarios, etc. Carolina ha escuchado varias veces la expresión: “¡Ah, tenía que ser venezolana!, eso es una desgracia...” (Carolina, arquitecta, retornada). Esta situación podría obedecer a la escasa presencia de inmigrantes que tuvo Colombia hasta 1998 y a la configuración del flujo de llegada de los venezolanos (de forma masiva, desposeídos y con desesperación). En este sentido, Mejía afirma que “las conclusiones de los escasos estudios en que se examinan los impactos por género son contradictorias en cuanto a la probabilidad de desempleo de las mujeres nativas y el número promedio de horas que dedicaban a trabajar por semana.” (2024, p. 61). Por lo tanto, dicha atribución no tiene suficiente evidencia empírica que la sustente.

Dos factores coadyuvaron a activar este tipo de xenofobia: las precarias condiciones socioeconómicas de la población colombiana, especialmente



en el mercado de trabajo y la escasa presencia de un estado del bienestar que se hizo más evidente con la pandemia del Covid-19. Esto coincide con los hallazgos de Espinosa & Pérez (2022) quienes encontraron que la migración pone a las mujeres en posiciones laborales segmentadas por género, lo cual se agrava con el confinamiento por Covid-19. También Bonilla & Hernández (2022) llaman la atención sobre este y otros desafíos para la integración, dado que las mujeres en situación migratoria irregular resultaron más afectadas durante la pandemia que las colombianas. Su dependencia de las redes de apoyo es alta y las afectaciones a su salud mental incrementan aún más su vulnerabilidad.

Todas estas condiciones simbólicas limitan la integración de la población venezolana. Los medios de comunicación y algunos políticos han reforzado representaciones sociales negativas de la migración. En varias oportunidades se han referido a los venezolanos como a los miserables a quienes las instituciones deben dedicar recursos de la salud y la educación que se quita a los colombianos. Continuamente, presentan la migración y a los migrantes como una amenaza para la seguridad ciudadana y no como una oportunidad para la integración.

Como plantearon Adorno & Horkheimer (1969), la xenofobia requiere de un caldo de cultivo para activarse. La sustancia es el nacionalismo que subyace en las culturas autoritarias donde reina el prejuicio. Este al estar incorporado en las instituciones sociales solo requiere de detonadores como el discurso de odio, en tiempos de crisis, para activarse (Tort i Chavarria, 1994). La xenofobia tiene la misma dinámica de activación, así que emerge con mucha facilidad cuando hay una alta densidad de migrantes, porque los locales empiezan a tener una percepción de invasión (Herranz, 2008). En consecuencia, la xenofobia produce una triple discriminación: por ser extranjero, por proceder de un país pobre y porque se inserta en las clases más desfavorecidas en el país de destino. A esto se puede proponer una confluencia de múltiples discriminaciones como el racismo étnico y de género (Cea D'ancona, 2009).

### **Competencia en el acceso a espacios sociales y recursos escasos**

La competencia por el empleo es un elemento nodal en que la xenofobia cumple la función de excluir a la población inmigrante de los empleos con bajas barreras de entrada y los calificados Topacio (técnica superior en administración, migrante de primera generación) comentó que ella empezó a enganchar a sus paisanos en el restaurante donde trabajaba y pronto “mi patrona me dijo: ‘Ay no, estoy teniendo problemas porque la gente se me está quejando porque estoy metiendo venezolanos’”. Es decir, en la inserción laboral operan mecanismos de mercado e institucionales, redes basadas en el parentesco, la amistad, la clase o el paisanazgo y el clivaje de género (Gámez, Osorio, & García, 2020). Estos autores muestran que el tránsito entre oficios más o menos

informales y precarios depende del capital social y económico del migrante y que la eficacia de las estrategias de inserción depende también del género, la edad, la clase y la etnia. No obstante, el rechazo a estas prácticas no se hace esperar.

Cuando fui coordinadora en primera infancia, otras coordinadoras decían que porque me tenían que dar el cargo a mí, que había muchos profesionales colombianos. En el último empleo también tuve problemas con algunas compañeras, me dijeron que no era justo que entrara a esos cargos gente venezolana. También varios padres de familia dijeron que no querían que una docente venezolana les diera clases a sus hijos y que preferían retirarlos y cambiarlos de institución. (María del Mar, licenciada en Educación con maestría en Educación y desarrollo, retornada segunda generación)

Esto es aún más complicado para las profesionales de la salud como Ligia Elena (enfermera, migrante primera generación) y Cielo (médica, hija de colombiana). Ellas trabajan en un hogar geriátrico y en un *home care*, donde cumplen jornadas de casi doce horas diarias, con un día libre a la semana y se ocupan de labores de cuidado. En muchos casos, no pueden dar su opinión profesional para evitar sanciones a sus empleadores. Es decir, se han insertado en circuitos mundiales del trabajo que cada vez más exhiben la feminización de la supervivencia, tal como lo explica Sassen (2003).

Las instituciones, ONG y empresas privadas ofrecen empleos de baja cualificación para los venezolanos, en estos no se reconoce ni la formación profesional ni la experiencia que han acumulado. Por eso, en varias ocasiones, han tenido que esconder sus títulos para acceder a los puestos disponibles.

En alguna oportunidad la rectora de un colegio vio mi hoja de vida y me dijo que no le convenía contratar un sobre perfil porque la multaban. En ese momento, le dije pues quito la maestría, ¡si tengo que decir que soy bachiller no me importa quitarme la investidura! Los migrantes venezolanos somos personas preparadas, que no decimos todo lo que somos porque hay muchos prejuicios. (Eva, licenciada en lengua castellana con doctorado en Educación, migrante primera generación)

Yo he tenido que remodelar mi currículum como veinte veces. He tenido que limpiar y sacar casi todo porque mi currículum tiene más de dieciséis páginas. Parece que les molestara mi currículum, les da mucha rabia. Me voy a una entrevista y me terminan insultando. (Marianela PhD arquitectura, migrante primera generación)

Desmontar esas representaciones es un desafío constante. El modo en que son tratadas crea tensiones entre sus propias representaciones y la

forma en que las cataloga el mercado. Continuamente deben demostrar sus capacidades profesionales, su compromiso y responsabilidad con el cargo que asumen. Natalia del Mar (Mg Educación, migrante de primera generación) les dijo a sus empleadores: “Pruébeme una semana y si yo no le lleno las expectativas no vuelvo, entonces ellos me dieron la oportunidad y superé las expectativas”.

Es decir, el género sí importa en la búsqueda de empleo y en el desempeño profesional y cuando “eres venezolana afecta el doble”. En varios casos, las venezolanas se han visto compelidas a acatar las disposiciones de género, porque, tal como plantean Berger y Luckmann (2006), no es optativo rechazarlas cuando las sanciones para quienes las trasgreden son tan severas.

Cuando los jefes son hombres y perciben una mujer con mayores conocimientos que ellos, se molestan. Y yo creo que eso no tiene nada que ver con que sea colombiano, venezolano, norteamericano, es parte del patriarcado. Con el jefe que tengo, me ha tocado quedarme callada porque él necesita sentirse superior. Parece que le molesta mucho y no lo oculta que yo al ser venezolana tenga el nivel educativo que tengo. Me invisibiliza totalmente y no permite que yo dé ninguna opinión de nada. Es bastante autoritario, controlador, grosero y es bipolar. (Marianela, PhD en arquitectura, migrante de primera generación)

Los discursos que esgrimen los empleadores manifiestan la reificación de roles y funciones femeninas, como si fueran naturales, o manifestaciones de la voluntad divina. Se les exige cumplir con esas ficciones regulatorias y ser más sensibles, consideradas, amorosas, colaboradoras, obedientes o sumisas y que encarnen actitudes tradicionales o pautas de género arraigadas.

Uff, mi jefe es súper machista. Me di cuenta de eso desde un principio, pero no es porque yo sea venezolana, es con todas las mujeres. A la contadora que estaba cuando yo ingresé él la trataba muy feo, ella lloraba y después ella renunció. (Milagros, contadora, migrante de segunda generación)

De acuerdo con ellas, algunos empleadores aplican un estatuto de condiciones laborales según la nacionalidad: “Cuando trabajé con una constructora a las mujeres les pagaban menos que a los hombres y a las venezolanas menos que a las colombianas” (Aracelys, educadora con maestría en Gerencia educativa, migrante primera generación).

A algunos jefes, clientes y colegas de trabajo les cuesta comprender que las mujeres han modificado o rechazan los roles femeninos prescritos, que las identidades ya no son fijas ni inevitables y que en realidad son plásticas, flexibles o fluidas, cambiantes e inestables y por eso ellas

pueden incursionar en diferentes campos y tienen capacidades para dirigir y crear.

Tengo unas amigas que trabajaban como mesoneras en el barrio El Refugio, desde la mañana hasta las 11 p.m. El año pasado una de ellas se metió de modelo *webcam* y tras de ella se han ido muchas y la gente las llama prostitutas, pero hay que estar en los zapatos de esas personas. Entonces, los colombianos dicen que las venezolanas son unas prostitutas porque vienen a “sinvergüenciar”, a robar maridos. (Aracelys, educadora con maestría en Gerencia educativa, migrante primera generación)

Por supuesto, algunas toman parte en prácticas de género tradicionales, en ocasiones conducidas por las circunstancias y tampoco éstas se libran de los prejuicios misóginos y sexistas. Diana relata la situación de algunas venezolanas que se han involucrado con sus jefes y han sido agredidas por estos.

Las han botado, no les ha pagado y ellas me han llamado para preguntar a dónde se van, no saben qué hacer, entonces me ha tocado activar la ruta. Menos mal que la cooperación internacional nos ha ayudado y terminamos enviándolas para Venezuela o sacándolas de ahí. (María del Mar, licenciada en Educación con maestría en Educación y desarrollo, retornada segunda generación)

En estos discursos se mantiene el ordenamiento simbólico antagónico, que se sustenta en la desigualdad sexual y la relación de dominio y subordinación, que mantiene la invisibilización de las mujeres en la esfera pública. “He ido a empleos de inspectora residente, donde me dicen claramente: No, nosotros queremos un hombre” (Marianela, PhD en arquitectura, migrante de primera generación).

En estos discursos xenófobos, aporofóbicos y sexistas, se legitima la abdicación de responsabilidad política: “son un problema de Venezuela”, “no tenemos ni para nosotros...”, “la inseguridad se ha incrementado”, “nos están invadiendo”, etc. De ese modo, empleadores, compañeros de trabajo y clientes se arrogan el “derecho a poner a las inmigrantes en su lugar” a través de matrices normativas y de prácticas basadas en la estereotipia de género, de clase y xenófobas, con las que intentan dejar claro que las personas migrantes son prescindibles, pueden ser utilizadas y desechadas. Esa lógica de desposesión encarna subjetividades desplazadas y desplazables, instándolas a ocupar su lugar en vez de dejar que tengan lugar (Butler & Athanasiou, 2022).

Queda claro, entonces, que en la lógica de la xenofobia se pueden aplicar dos tipos de prejuicios sociales: el flagrante y el sutil (Meertens & Pettigrew, 1997). El prejuicio flagrante o manifiesto se caracteriza por una aversión al grupo social y, por lo tanto, el rechazo para interactuar con él. El prejuicio sutil está encubierto de muchas maneras y se reviste

de indiferencia. Se caracteriza por hacer una defensa de los valores tradicionales que detenta el grupo de pertenencia: “ellos son muy perezosos”, “vienen a robar”, etc. Así, se puede culpabilizar a las víctimas del prejuicio de su propia discriminación porque no se comportan de acuerdo con los valores predominantes. En segundo lugar, se polarizan y exageran las diferencias culturales para mantener la segregación: “ellas vienen a parir hijos”, “no les gusta trabajar”, “todo lo quieren regalado”. Por último, se niega rotundamente la presencia de los prejuicios y emociones negativas hacia otros grupos.

### **Estrategias de afrontamiento para la xenofobia**

En sus discursos aparece cierto fatalismo; es decir, la presencia de un sistema de valores que justifica sus dificultades y su sufrimiento como inevitables. Casi todas las entrevistadas narran haber experimentado depresión profunda y, en consecuencia, tomar medicación psiquiátrica durante largos periodos. Quizás por ello recurren a estrategias de afrontamiento ante la xenofobia -definidas como el conjunto de acciones que se despliegan para enfrentar los problemas de la vida que generan estrés, emociones negativas y que desmoralizan, las cuales se desprenden de la experiencia migratoria- (Thomas, Znaniecki, & Zarco, 2006).

Ante esto, su principal baluarte es la religión. Ellas creen que están bendecidas por la “gracia divina”. En sus palabras, le dedican a Dios los escasos logros que obtienen: “Para la gloria de Dios he trabajado en eso y aquí estoy, todavía no tengo algo grande, pero ya empecé, y ya de aquí en el nombre de Dios pa’lante” (Esmeralda, técnica en gerencia financiera, migrante primera generación, propietaria de un puesto de comidas rápidas).

Valoran la protección y la bondad de la afiliación religiosa como el principal capital social que las acoge y atiende: “Rapidito buscamos a la congregación de los Testigos de Jehová de aquí y de verdad que fue un gran apoyo” (Rosangélica, contadora, migrante primera generación). Dios se convierte en una fuerza vital, guía de sus decisiones y determinante de su destino. Esa fuerza les permite aceptar el devenir diario, neutralizar la incertidumbre y paliar la pobreza: “Me senté un ratito y hable con Dios, le dije que qué estaba haciendo, que si estaba desordenada me ayudara. Yo le pedía mucho a Dios que me dijera qué camino agarrar porque yo la verdad estaba muy confundida” (Esmeralda, técnica en gerencia financiera, migrante primera generación).

Para ellas, Dios también es su intermediario con otras personas, por ejemplo, cuando Esmeralda requiere permisos para atender asuntos de sus hijos, le ora a Jehová para que “él mueva los corazones de sus jefes y tomen en cuenta su solicitud”. Cristina requería alquilar una casa sin

avales y sin anticipar el dinero del arriendo y según ella Él lo logró: “Dios tiene una forma impresionante de hacer las cosas”, “gracias a Dios todo poderoso uno se va abriendo caminos”. Según Marianela, Dios la ha “bendecido con muy buenos jefes”.

Por Él pueden afrontar los retos laborales: “Todas las noches tenía que estudiar, gracias a Dios aprendí mucho” (Aracelys, educadora con maestría en Gerencia educativa, migrante primera generación).

Yo digo que fue Dios el que me lo colocó y si era un instrumento de Él para llegar a las demás personas, yo siento que esto era lo mío. O sea, yo estoy ahorita en el instante en el que yo me siento feliz con lo que yo hago, y sí yo me llegase a ir para Venezuela yo me voy a llevar mi fundación conmigo, y lo que estoy haciendo en Colombia lo quisiera hacer allá. Quiero ser fuente de empleo para mi gente y, de hecho, gracias a Dios lo estoy siendo. (Cristina, Administradora en turismo, migrante casada con hijo de colombiano)

Yo siempre le pedía a Dios que me ayudara a salir de eso, que me ayudara a salir de ese hueco. Me sentía como en un abismo, como que yo tanto que estudié y a pesar de que estoy dispuesta a todo, yo quería que él me ayudara y me empujara para yo salir adelante y fue Dios el que me empujó, yo sé que fue él. (María del Mar, licenciada en Educación con maestría en Educación y desarrollo, retornada segunda generación)

Retornar también es una decisión que depende de la voluntad divina:

Pienso que más o menos me devuelva como en cinco años, si es la voluntad de Dios, pero por ahora pues ya como el Señor me ha abierto tantas puertas, y de verdad que ha sido maravilloso con nosotros, tengo muchos planes, muchos proyectos para iniciar a concretarlos. (Sorangel, trabajadora social, migrante primera generación)

Otra estrategia contra la xenofobia consiste en el enmascaramiento, dado que el estigma se activa con el marcador social del acento. Por ello, como plantea Goffman (2006), para manejar situaciones de alta tensión, el estigmatizado comienza con una técnica de adaptación para que su estigma se invisibilice. Ellas cambian de acento o dicen que son de la Costa Atlántica “A veces cuando hablo, pues tengo el acento, me dicen: tú no eres de aquí. Yo soy de aquí, lo que pasa es que viví mucho tiempo en Venezuela” (Carolina, arquitecta, retornada). En algunas oportunidades, este recurso es sugerido por los empleadores que no quieren sacrificar “buenas” trabajadoras venezolanas. “En la aseguradora con la que trabajo mi jefe me dijo que tenía que cambiar el acento porque estaba espantando a los clientes, que practicara el acento colombiano” (Marianela, PhD en arquitectura, migrante de primera generación).

La única venezolana que estaba de mesera era yo, entonces yo le decía bueno y cómo hago, yo necesito un trabajo y tengo que hablar, y al hablar se nota mucho, entonces [mi jefe] me dice: “No, si te preguntan diles que eres costeña porque tienes el tipo”. (Esmeralda, técnica en gerencia financiera, migrante primera generación)

Otra estrategia es la confrontación y la exigencia de los derechos laborales, poner límites ante el acoso sexual y la sobreexplotación. Algunas de ellas destacan esto como un aprendizaje migratorio:

Me ha pasado inclusive que un funcionario de allí de gestión y riesgos y desastres me quiso utilizar a mí como intermedio para conseguir mujeres venezolanas, y yo delante de todo el mundo en la oficina le dije: “No tienes ni idea de lo que estás diciendo porque estás asumiendo que por el hecho de yo ser venezolana o de todas las demás compañeras mías ser venezolanas nosotras nos estamos vendiendo o regalando, y estás grandemente equivocado”. (Cristina, técnica en turismo, migrante casada con colombiano)

No obstante, esas barreras, estas mujeres muestran resiliencia y capacidad para actuar. Varias han ganado agencia individual y a pesar de las circunstancias adversas que enfrentan cotidianamente, gestionan sus propósitos de manera comprometida, son autosuficientes, se plantean expectativas de resultado y orientan su vida por metas.

### A modo de conclusión

Esta investigación recoge las narrativas de mujeres migrantes venezolanas calificadas que son víctimas de xenofobia en Cali. Allí el inmigrante es el intruso no bienvenido, lo que refleja una falta de reciprocidad y solidaridad, dada la larga presencia de los colombianos en Venezuela, que explica la presencia de matrimonios mixtos y de hijos con doble nacionalidad.

Este trabajo concluye que, si bien la xenofobia está presente en la incorporación laboral, no es generalizada y cuando se activa con diferentes marcadores sociales como el acento, los nombres, entre otros, se revela como un “prejuicio sutil”, en forma de chistes impersonales, indirectas, indiferencia o claro rechazo, aunque no se encontraron evidencias de agresiones físicas en las entrevistadas. En la incorporación laboral se activa la xenofobia en contextos de amplia competencia en los empleos calificados.

De forma más detallada, se concluye que la presencia de estereotipos negativos sobre el bajo desempeño laboral de los venezolanos y de las mujeres, en particular, se encuentra más marcada con connotaciones sexuales, que han estado presentes en las relaciones laborales en Colombia. En la fase inicial de selección de personal emergen estos estereotipos negativos de la población venezolana como flojos, perezosos,



con mala formación académica, entre otros. En este caso, las mujeres tienen la difícil tarea de demostrar con creces que son merecedoras del trabajo que obtienen. En casos extremos han preferido renunciar a los empleos que someterse al rechazo o la sobre explotación.

La xenofobia sustentada en la imagen del inmigrante pobre (aporofobia) ha sido puntual en los espacios laborales y es la dimensión que se presenta en menor medida en los actos xenófobos en otros espacios de interacción cotidianos. Ante estos prejuicios, las mujeres profesionales y altamente calificadas reaccionan con dignidad, recordando su forma de vida en Venezuela y el patrimonio que abandonaron por la crisis de su país. Además, las entrevistadas no se consideran pobres y su nivel educativo les permite posicionarse en otro lugar muy diferente a la población no calificada.

La xenofobia atribuye efectos adversos en la sociedad receptora y se sustenta más en percepción de invasión por la llegada intempestiva de la población venezolana, en este caso a Cali como una de las principales ciudades receptoras de migrantes. En relación con la inseguridad, no se encontró evidencia de asociar la presencia de las mujeres calificadas como detonadores de la inseguridad en la ciudad de Cali.

En consonancia con lo anterior, la atribución a la inmigración de ser un efecto adverso en el mercado de trabajo está relacionado con la competencia por los puestos de empleo y porque se presenta el efecto de etnificación. Un inmigrante trae más inmigrantes al lugar de trabajo. Esto se observó en las venezolanas que tienen puestos ajustados a su estatus laboral, quienes asumen el compromiso de ayudar a sus paisanos y el enganche laboral se produce como parte del capital social. Igualmente, se percibe que los empleadores locales se han aprovechado de las trabajadoras venezolanas porque disponen de mano de obra diligente, educada, que acepta condiciones de explotación y baja remuneración. Además, con la vinculación de estos a sus negocios y empresas pueden evadir los costos laborales asociados a la protección social. En este sentido, la migración venezolana consolida las ya presentes prácticas laborales predatorias de los empleadores en Colombia.

Las migrantes venezolanas desarrollan estrategias de afrontamiento y expresan formas de resiliencia al vincularse a redes sociales que les permite acceder a un buen empleo y quienes tienen vínculos de parentesco con colombianos utilizan estos mecanismos para lograr una mejor incorporación laboral.

En el estudio de la xenofobia es importante tener en cuenta el momento histórico y las particularidades del territorio en que se produce la diáspora y su patrón de asentamiento. Así, Colombia recibe al éxodo en un momento histórico de gran deterioro de las condiciones de vida con la agudización de la pobreza y la desigualdad. Igualmente confluye el confinamiento por la pandemia del Covid-19 que lleva al grupo poblacional más desfavorecido al hambre y al desespero de no poder atender sus necesidades básicas. Cali fue la ciudad con peores indicadores



de desempleo y hambre durante ese periodo y, en esas circunstancias, se genera una competencia entre colombianos y venezolanos por el empleo formal (ya de por sí deficitario) y por el acceso a apoyos y subsidios para el bienestar social. Por lo tanto, las dos dimensiones están asociadas.

La xenofobia destinada a crear discriminación y formas de exclusión bajo el supuesto de la identidad nacional se une a otras identidades de igual importancia como el género. En futuros estudios sería importante ahondar en los significados de formas de exclusión basados en identidades sociales que se imbrican de manera profunda con la personalidad y, por lo tanto, cualquier forma de aversión y rechazo implica una despersonalización y un abandono de sí mismo, por las raíces, los ancestros, la historia personal, las expectativas, entre otros.

## Referencias

- Adorno, T., & Horkheimer, M. (1969). *La sociedad. Lecciones de Sociología*. Editorial Proteo.
- Alfonzo, Y., & Briceño, C. (2021). Perspectiva laboral de la migración intelectual venezolana. *REEA 8 Vol III*, 79-98.
- Bauman, Z. (1994). *Pensando sociológicamente*. Buenos Aires: Ediciones Nueva visión.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Amorrotu Editores.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Edicions Bellaterra.
- Bonilla, S., & 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 vol. 3, núm. 5* DOI: <https://doi.org/10.5377/rIPC.v3i5.12808.160-182>
- Bouza, F. (2002). Xenofobia. En BANCAIXA, *Glosario para una Sociedad Intercultural* (pp. 1-11). BANCAIXA.
- Butler, J., & Athanasiou, A. (2022). *Desposesión. Lo performativo en lo político*. Planeta.
- Cea D'Ancona, M. (2009). La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas Reis, N.º 125*, 13-45.
- Charmaz, K. (2013). La teoría fundamentada en el siglo XXI. Aplicaciones para promover estudio sobre la justicia social. En N. Denzin, & Y. Lincoln, *Las estrategias de la investigación cualitativa*. (págs. 270-325). Gedisa Editorial.
- Cortina, A. (2017). *Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia*. Paidós.
- DANE. (11 de Septiembre de 2023). *Encuesta Pulso de Migración. Resultados 5 ronda*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EPM/pre-EPM-Ronda5-jul23.pdf>
- Elias, N., & Scotson, J. (2008). *Establecidos y marginados. Una investigación*

- sociológica sobre problemas comunitarios*. Fondo de cultura económico.
- Espinosa, N., & Pérez, L. (2022). Ser mujer y migrante en tiempos de covid-19: la situación de mujeres venezolanas en el Perú. *Migraciones No.55* <https://doi.org/10.14422/mig.2022.006>, 1-22.
- Flores, M. (2020). Mujeres migrantes venezolanas: entre políticas vetustas y cadenas de cuidados. *Encuentros*, 74-87.
- Franco, J. (15 de Septiembre de 2024). *Discriminación y xenofobia en el campo laboral de las empleadas domésticas venezolanas en Bogotá en condición de trabajo interno*. <https://repository.usta.edu.co/>
- Gámez, I., Osorio, N., & García, J. (2020). Las calles del hambre en Ecuador: un estudio sobre la reciente migración venezolana. *Revista Colombiana de Sociología* 43(1), 37-58. DOI: <https://doi.org/10.15446/rcs.v43n1.79131>
- Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu editores.
- González, S., & Ruiz, E. (2022). Conformación de la venezolanidad en la migración: una aproximación vivencial. *Espacio Abierto. Cuaderno venezolano de Sociología Vol 31 No.3*, 212-230.
- González, H., Fernández, D., & González, M. (2019). *Migración con ojos de mujer. Una mirada interseccional*. Ediciones Simón Bolívar.
- Herranz de Rafael, G. (2008). Xenofobia: un estudio comparativo en barrios y municipios almerienses. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas - Reis*, núm. 121, pp. 107-132.
- Hindrichs, I. (2020). *Entre el campo y la teoría. Estrategias de categorización inductiva y deductiva en investigación cualitativa*. El colegio mexiquense.
- Kohatsu, L., & Saito, G. (2022). Xenofobia na escola pública: A perspectiva dos estudantes do Ensino Médio. *Psicoperspectivas*, 21(1), 1-12.
- Landeros, J. (2022). La violencia en el trayecto de vida de mujeres migrantes venezolanas en Chile. *Estudios Fronterizos* 23, 1-19. <https://ref.uabc.mx/ojs/index.php/ref/article/view/982>
- Meertens, R., & Pettigrew, T. (1997). Is Subtle Prejudice Really Prejudice? *The Public Opinion Quarterly, Spring, Special Issue on Race*, 54-71.
- Mejía, W. (2024). Impactos de la migración desde la República Bolivariana de Venezuela en el mercado laboral de Colombia. *Notas de Población N° 119*, 43-68.
- Ministerio del trabajo. (11 de Septiembre de 2023). *Ministerio del trabajo*. Boletín del Mercado Laboral. Población Migrante. [https://publicaciones-sampl.mintrabajo.gov.co/sampl-repo/api/core/bitstreams/e7617bdb-f70d-4ba0-b448-1e562630af8b/content#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20cifras%20de%20Migraci%C3%B3n,hombres%20\(1.174.125\)](https://publicaciones-sampl.mintrabajo.gov.co/sampl-repo/api/core/bitstreams/e7617bdb-f70d-4ba0-b448-1e562630af8b/content#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20cifras%20de%20Migraci%C3%B3n,hombres%20(1.174.125))
- OIM. (20 de septiembre de 2024). *OIM ONU MIGRACION*. <https://www.iom.int/es/news/estudio-de-la-oim-los-migrantes-y-refugiados-venezolanos-en-colombia-generan-un-impacto-economico-equivalente-5291-mil-lones-de-dolares#:~:text=Colombia%20acoge%20a%20la%20mayor,econ%C3%B3mica%20y%20cultural%20>
- Ortiz, C. (2021). Otra vuelta de tuerca. La codicia de las élites en la pandemia. En A. V. otros., *Pensar la resistencia*. (págs. 39-51). Programa editorial

- Universidad del Valle.
- Ragin, C. (2007). *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Siglo del hombre editores. Universidad de los Andes.
- Roldan, G. (2019). La perspectiva feminista de género en la migración laboral internacional. *Migración y Desarrollo Vol 17 No.32*, 25-44.
- Sassen, S. (2003). *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Traficantes de sueños.
- Simmel, G. (2012). *El extranjero. Sociología del extraño*. Madrid: Ediciones Sequitur.
- SIVIGE. (6 de octubre de 2024). *Sistema integrado de información sobre violencias de género*. <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Taborda, J., Acosta, A., & García, M. (2021). Discriminación en silencio: percepciones de migrantes venezolanos sobre la discriminación en Colombia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, PP. 143-186.
- Thomas, W., Znaniecki, F., & Zarco, J. (2006). *El campesino polaco en Europa y en América*. Centro de investigaciones sociológicas.
- Torti Chavarria, F. (1994). Sociopatología de la xenofobia y de los nacionalismos. *Papers No. 43*, 139-147.
- Universidad Externado de Colombia. (25 de Agosto de 2024). *Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia*. Universidad Externado de Colombia. [https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/11/Paper-Mujer-MigranteFINAL\\_25.11.20-2.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/11/Paper-Mujer-MigranteFINAL_25.11.20-2.pdf)
- Valadrich, A. (8 de abril de 2021). Racismo y xenofobia en tiempos del COVID-19. *Cermigraciones (Youtube)*. <https://youtube.com/watch?v=IuV5e-ACB74&t=946s>
- Villegas, C. (2007). “Entre la risa y el odio”. Una aproximación a la xenofobia en la producción humorística oral en Costa Rica. *Reflexiones, volumen 86, número 1*, 45-57.
- Wacquant, L. (2001). *Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*. Editorial Manantial.