



Línea de tiempo





Décadas de 1960-1980: Primeras Olas Migratorias

- (S) 1960s-1970s: Cambio cultural y búsqueda de oportunidades → Emigración de colombianos a Venezuela y EE.UU. en busca de empleo en sectores industriales y petroleros. (*Fuente: OIM, 2015*)
- (E) 1970s: Crisis económica en Colombia → Desempleo creciente empuja la migración laboral, especialmente a EE.UU. y España. (*Fuente: Banco de la República, 1998*)
- (P) 1976: Acuerdo migratorio con Venezuela → Facilita el ingreso de colombianos para trabajar en la industria petrolera y manufacturera. (*Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 1976*)



Décadas de 1980-1990: Violencia y Crisis Económica

- (P) 1980s: Conflicto armado y narcotráfico → Aumento del desplazamiento forzado y migración laboral hacia EE.UU., España y Ecuador. (*Fuente: ACNUR, 2004*)
- (L) 1986: Reforma migratoria en EE.UU. (IRCA) → Regulariza a miles de colombianos indocumentados en EE.UU. (*Fuente: U.S. Citizenship and Immigration Services, 1986*)
- (E) 1990: Crisis económica y desempleo → La caída del sistema financiero impulsa la emigración de profesionales y obreros. (*Fuente: CEPAL, 1990*)



Década de 2000: Auge y Diversificación de la Migración

- (T) 2000: Aumento del uso de internet y agencias de empleo internacionales → Más colombianos acceden a oportunidades laborales en Europa y Norteamérica. (*Fuente: OIT, 2005*)
- (S) 2002-2008: Éxodo hacia España → Miles de colombianos migran tras la flexibilización de políticas migratorias en España y el crecimiento del sector de servicios. (*Fuente: INE España, 2008*)
- (P) 2003: Plan Colombia y cooperación internacional → Impacta la estabilidad del país y las oportunidades laborales, incentivando la migración. (*Fuente: Departamento de Estado de EE.UU., 2003*)
- (E) 2008: Crisis económica global → Desempleo en EE.UU. y España afecta a migrantes colombianos, provocando retornos. (*Fuente: FMI, 2009*)



Década de 2010: Profesionalización y Nuevos Destinos

- (T) 2010: Crecimiento de plataformas digitales de empleo → Permite a colombianos acceder a trabajos remotos y en el extranjero. (*Fuente: BID, 2012*)
- (E) 2015: Aumento de la migración a Chile y Argentina → Estabilidad económica en estos países atrae a trabajadores colombianos en sectores de construcción y salud. (*Fuente: CEPAL, 2016*)
- (P) 2017: Crisis migratoria venezolana → Colombia se convierte en receptor de migrantes, lo que genera competencia laboral y un nuevo flujo migratorio hacia EE.UU. y Europa. (*Fuente: Migración Colombia, 2018*)
- (L) 2019: Reformas migratorias en EE.UU. y Europa → Mayores restricciones dificultan la migración legal de trabajadores colombianos. (*Fuente: European Commission, 2019*)



2020-Actualidad: Transformación Digital y Nuevas Dinámicas

- (S) 2020: Impacto de la pandemia en el empleo → Migración laboral colombiana se reduce temporalmente debido a restricciones de movilidad. (*Fuente: OIT, 2021*)
- (T) 2021: Expansión del trabajo remoto y la digitalización → Colombianos acceden a empleos internacionales sin necesidad de migrar físicamente. (*Fuente: Foro Económico Mundial, 2022*)
- (E) 2022: Aumento del costo de vida en Colombia → Se reactiva la migración laboral a EE.UU., España y Canadá en búsqueda de mejores ingresos. (*Fuente: Banco Mundial, 2023*)
- (P) 2023: Políticas de movilidad laboral en Canadá y Europa → Apertura de nuevos programas de empleo temporal y profesional para colombianos. (*Fuente: Gobierno de Canadá, 2023*)



Referencias

- ACNUR. (2004). *Refugiados y desplazados en América Latina*. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.
- Banco de la República. (1998). *Crisis económica y empleo en Colombia: un análisis retrospectivo*. Banco de la República de Colombia.
- Banco Mundial. (2023). *Informe sobre movilidad laboral y crecimiento económico en América Latina*. Banco Mundial.
- BID. (2012). *Tendencias de la migración laboral en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- CEPAL. (1990). *Crisis económica y migración en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2016). *Flujos migratorios recientes en América del Sur*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Departamento de Estado de EE.UU. (2003). *Evaluación del impacto del Plan Colombia en la migración*. Departamento de Estado de los Estados Unidos.
- European Commission. (2019). *Migration policy trends in the European Union*. European Commission.
- FMI. (2009). *Impacto de la crisis económica global en los flujos migratorios internacionales*. Fondo Monetario Internacional.
- Foro Económico Mundial. (2022). *El futuro del trabajo remoto y su impacto en la migración laboral*. Foro Económico Mundial.
- Gobierno de Canadá. (2023). *Movilidad laboral y programas de inmigración en Canadá*. Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá.
- INE España. (2008). *Estadísticas sobre migración y población extranjera en España*. Instituto Nacional de Estadística de España.
- McKinsey Global Institute. (2023). *The digital workforce: Remote work and migration trends*. McKinsey & Company.
- Migración Colombia. (2018). *Flujos migratorios recientes y políticas de acogida en Colombia*. Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. (1976). *Acuerdos migratorios entre Colombia y Venezuela*. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- OCDE. (2024). *International migration outlook: Skilled labor demand and mobility policies*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OIM. (2015). *Tendencias de la migración internacional en América Latina*. Organización Internacional para las Migraciones.
- OIT. (2005). *Migración laboral y el rol de las agencias de empleo en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2021). *Impacto de la pandemia en la migración laboral en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo.
- UNESCO. (2024). *Higher education and labor migration trends in the 21st century*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- U.S. Citizenship and Immigration Services. (1986). *Immigration Reform and Control Act (IRCA) and its impact on Latin American migrants*. Departamento de Seguridad Nacional de EE.UU.



Motores de cambio





1. Factores Tecnológicos y Económicos

1.1 Digitalización y Trabajo Remoto Global

- **Descripción:** La proliferación de plataformas digitales y la adopción del trabajo remoto permiten que trabajadores colombianos accedan a empleos en el extranjero sin necesidad de migrar físicamente.
- **Fuente:** Informe Global Skill Partnerships for Migration, Banco Mundial.
- **Impacto:** Mayor competencia global por empleos remotos y la necesidad de regulación para trabajadores en esta modalidad.

1.2 Crisis de Mano de Obra Calificada en Europa y Norteamérica

- **Descripción:** Países como Alemania y Canadá buscan atraer talento extranjero en sectores críticos como salud, ingeniería y tecnología.
- **Fuente:** Estudio Trabajadores Colombianos Especializados para Alemania (TEAM)
- **Impacto:** Aumento de programas de migración calificada y acuerdos bilaterales entre Colombia y países de destino.

1.3 Automatización y Reconfiguración de la Demanda Laboral

- **Descripción:** La automatización de procesos afecta la demanda de ciertos empleos, desplazando trabajadores a sectores con menor riesgo de automatización.
- **Fuente:** Documento Global Skill Partnerships for Migration
- **Impacto:** Mayor necesidad de capacitación en habilidades digitales y técnicas avanzadas.



2. Factores Políticos y Regulatorios

2.1 Políticas Migratorias Flexibles en Países de Destino

- **Descripción:** Reformas en Alemania y Canadá facilitan la entrada de trabajadores calificados, acelerando procesos de visado y homologación de títulos.
- **Fuente:** *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales.*
- **Impacto:** Mayor interés en la migración laboral de colombianos, pero también desafíos administrativos en el reconocimiento de certificaciones.

2.2 Regulaciones sobre el Trabajo Remoto Internacional

- **Descripción:** Creciente interés en regular el trabajo remoto transnacional en cuanto a impuestos, seguridad social y derechos laborales.
- **Fuente:** *Global Skill Partnerships for Migration*
- **Impacto:** Nuevas barreras para quienes trabajan para empresas extranjeras sin salir de Colombia.

2.3 Crecimiento de Acuerdos Bilaterales de Movilidad Laboral

- **Descripción:** Programas como TEAM fortalecen la cooperación entre Colombia y otros países para facilitar la movilidad laboral ordenada.
- **Fuente:** *Estudio cualitativo sobre la migración de colombianos a Alemania*
- **Impacto:** Posibles acuerdos con más países y ampliación de sectores profesionales cubiertos.



3. Factores Sociales y Culturales

3.1 Impacto de la Xenofobia y la Discriminación Laboral

- **Descripción:** Migrantes colombianos enfrentan desafíos en la integración debido a barreras culturales y lingüísticas en países de destino.
- **Fuente:** *Informe sobre la integración de migrantes* (OIM)
- **Impacto:** Necesidad de formación intercultural y apoyo para mejorar la integración laboral y social.

3.2 Cambio en la Percepción de la Migración como Estrategia de Movilidad Social

- **Descripción:** Más colombianos consideran la migración laboral como una estrategia de mejora económica a largo plazo.
- **Fuente:** *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales*
- **Impacto:** Aumento en la preparación temprana (idiomas, certificaciones) para migrar con éxito.

3.3 Redes de Apoyo para Migrantes

- **Descripción:** Crecen las redes de colombianos en el extranjero, facilitando la transición y adaptación a nuevos entornos laborales.
- **Fuente:** *Informe sobre la integración de migrantes* (OIM)
- **Impacto:** Mayor colaboración entre comunidades migrantes para mejorar oportunidades laborales.



4. Factores Ambientales y Éticos

4.1 Cambio Climático y Migración Laboral

- **Descripción:** Desastres naturales y cambios en la producción agrícola afectan el empleo rural en Colombia, impulsando la migración laboral.
- **Fuente:** *Global Skill Partnerships for Migration* [20] .
- **Impacto:** Migración de trabajadores de sectores afectados por el clima hacia nuevos sectores en otros países.

4.2 Responsabilidad Ética en la Captación de Talento Internacional

- **Descripción:** Crece el debate sobre la “fuga de cerebros” y la necesidad de modelos migratorios que beneficien tanto al país de origen como al de destino.
- **Fuente:** *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales* [22] .
- **Impacto:** Potenciales acuerdos para la reinversión en formación de talento en Colombia.



Clusterización de señales





1. Clúster: Redes de apoyo y bienestar emocional del migrante

Descripción: Se agrupan señales relacionadas con las dificultades para acceder a empleos estables, la explotación laboral y la necesidad de aceptar trabajos mal remunerados.

Señales:

- **"Uno no sabe qué es estar solo hasta que emigra"** – La soledad y la falta de redes de apoyo dificultan la adaptación.
- **"La importancia de las redes de apoyo al migrar"** – Sin una red de apoyo, las personas en situación irregular enfrentan desafíos emocionales y financieros.
- **"Redes de apoyo en el cuidado de un bebé"** – Regresar a Colombia para contar con apoyo familiar al tener un hijo.
- **"Migrar es cambiar de piel"** – Talleres sobre herramientas emocionales y de bienestar para migrantes.
- **"Quédese por allá"** – La presión familiar sobre el éxito en el exterior afecta la salud mental del migrante.



2. Clúster: Condiciones laborales y precarización

Descripción: Este grupo reúne señales sobre la importancia de las redes de apoyo, la salud mental y la soledad como factores clave en la experiencia migratoria.

Señales:

- **"En la condición de migrante uno no puede decir que no"** – Migrantes aceptan cualquier trabajo debido a su estatus.
- **"Llegar y conseguir trabajo es muy difícil"** – La dificultad de encontrar empleo estable en la profesión de origen.
- **"Tu no tienes libertad"** – La necesidad de aceptar empleos alineados con las políticas migratorias del país de destino.
- **"Trabajar en los mejores restaurantes"** – La migración como estrategia de crecimiento profesional.
- **"Déficit monetario"** – La migración como respuesta a la falta de oportunidades económicas en Colombia.
- **"Lo que gano aquí y lo que he escalado no creo que lo hubiera tenido en Colombia"** – La búsqueda de mejores condiciones económicas y laborales.



3. Clúster: Información y burocracia en la migración

Descripción: Factores relacionados con el acceso a información sobre trámites, la complejidad del proceso migratorio y la necesidad de mejor orientación.

Señales:

- **"Información clara y de fácil acceso"** – La falta de información sobre procesos migratorios complica la experiencia de los migrantes.
- **"Falta de identificación de redes de apoyo y seguimiento post contratación"** – Necesidad de acompañamiento institucional para migrantes.
- **"Falta de definición en la ruta de atención para trámites migratorios y homologación de programas formativos"** – Problemas en la validación de títulos y permisos.
- **"La edad y el idioma son determinantes en un proceso migratorio"** – Las barreras de acceso según la edad y el nivel de idioma.



4. Clúster: Migración calificada y oportunidades económicas

Descripción: Agrupa señales relacionadas con la atracción de talento, el teletrabajo y la migración de perfiles altamente calificados.

Señales:

- **"ALEMANIA busca HISPANOHABLANTES para TELETRABAJO: pago 35€/h"** – Expansión del trabajo remoto como oportunidad migratoria
- **"Aquí necesitamos la mano de obra, Estados Unidos es un país de migrantes"** – La necesidad de migrantes en el mercado laboral global.
- **"Más visibles y más seguros"** – Expectativa de que los programas migratorios sean más estructurados en el futuro.
- **"Colombia lidera el mercado de migración laboral circular"** – Visión de Colombia como exportador de talento calificado.



5. Clúster: Política y regulaciones migratorias

Descripción: Incluye señales relacionadas con la influencia de la política y la legislación en las condiciones de vida y trabajo de los migrantes.

Señales:

- **"Personas desplazadas en un limbo migratorio"** – El endurecimiento de políticas migratorias en varios países.
- **"El peor escenario futuro ya está aquí"** – La percepción del aumento del racismo y la xenofobia en la política global.
- **"El futuro de la migración laboral en 2045"** – Expectativas de mayor regulación y digitalización de los procesos migratorios.



Insights a partir de entrevistas





1. Migración como una decisión pragmática y no solo un sueño

Para muchos entrevistados, la decisión de migrar no fue solo un anhelo, sino una necesidad basada en oportunidades laborales, académicas o en la mejora de calidad de vida. La migración se planifica estratégicamente con ahorros, investigación y redes de apoyo.

Citas:

- *"Yo sentía que había llegado a un punto en el que podía volverme mi jefe y no sabía si mi jefe eventualmente se iba a querer ir de la empresa... no veía que pudiera crecer como yo quería crecer."*(Isabel Ossa, República Checa).
- *"Migré junto a mi mamá en el 2002 a Italia por motivos de seguridad, nos habían amenazado a las dos... luego terminé quedándome por razones laborales."*(Angélica Martínez, Alemania).
- *"Yo me vine porque sentía un poquito de presión familiar y quería tener otra experiencia, otro punto de vista, aprender un idioma."*(Jorge Arboleda, Canadá)



2. Barrera lingüística

Para la mayoría de las personas entrevistadas, la barrera lingüística, en especial, se consolidaba como uno de los mayores retos al migrar. Este factor fue el más mencionado incluso en países del mismo idioma.

Este reto afecta directamente otros temas importantes al migrar, como: la consolidación de redes de amigos y amigas en el país extranjero, la posibilidad de conseguir trabajo profesional en la formación de las personas, y el desempeños de carreras profesionales.

Citas:

- *"El primer año fue durísimo, porque aunque yo venía con inglés intermedio, a la hora de conseguir empleo me di cuenta de que no me entendían bien, que tenía que mejorar mucho más."* (Laura Agudelo, Australia) **【37】** .
- *"Yo llegué a trabajar en lo que fuera, haciendo aseo en oficinas, en fábricas, en construcción, hasta que logré mejorar mi inglés y conseguí un mejor empleo."* (Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.) **【44】** .
- *"Para poder ingresar al programa au pair tenía que tener bases mínimas de inglés. La entrevista la debí presentar como dos veces porque no la pasaba."* (Nelly Fonseca, Suiza)



3. Adaptación cultural y choque de valores

La adaptación a una nueva cultura puede ser difícil. A ella se enfrentan todas las personas migrantes, en especial aquellas que emigran de latinoamérica a países europeos. Esta barrera incide también en las redes de apoyo y en la salud emocional, debido a que la mayoría de personas entrevistadas han emigrado solas y se chocan con una cultura ajena y desconocida, que afecta su equilibrio emocional. Algunos mencionan la soledad, las diferencias en la manera de socializar y el choque con los valores del país de acogida.

Citas:

- *"Mi esposo australiano me decía que yo trabajaba demasiado, que tenía que disfrutar más, y eso me costó entenderlo."* (Laura Agudelo, Australia)
- *"En Alemania todo es muy estructurado y a veces me siento muy fuera de lugar, porque vengo de una cultura más cálida."* (Angélica Martínez, Alemania)
- *"A pesar de que en Argentina se habla español, me costó mucho adaptarme porque la cultura del trabajo y la manera de tratar a la gente es muy diferente."* (Nadia Moreno, Argentina)



4. Redes de apoyo y salud mental

Debido a que la mayoría de personas entrevistadas han emigrado solas a países desconocidos, las redes de apoyo consolidan un factor importante en la salud mental. Las redes de apoyo son el aspecto más mencionado para la posibilidad de conseguir trabajo. Sin embargo, poder consolidar redes de apoyo en los países extranjeros es todo un reto debido a la barrera lingüística y cultural. Algunas de las personas participantes mencionaron que la falta de redes de apoyo es un factor por el cual las personas migrantes vuelven a sus países de origen, en algunos casos para el cuidado de sus hijos e hijas, y en otro para el cuidado de ellas mismas.

Las redes de apoyo para el cuidado es un tema bastante nombrado. Cuidar de sí mismo/a sin redes de apoyo ha sido muy duro para las personas. Algunas han tenido que estar hospitalizadas por largos periodos sin el cuidado de amigos, amigas o familia. Esto afecta la salud mental de las personas, incrementando sentimientos de soledad y frustración.

Citas:

- *"Yo tenía un muy buen amigo aquí en Toronto, y eso hizo que la llegada fuera mucho más fácil."*(Jorge Arboleda, Canadá)
- *"Una tía mía llevaba más de 30 años acá en EE.UU, y gracias a ella pude empezar a trabajar apenas llegué."*(Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.)
- *"Conocí a un colombiano que me ayudó a entender cómo funcionaba la ciudad y qué trabajos podía conseguir sin hablar bien el idioma."*(Daniel Cardona, Francia)



5. Cambio en la percepción del trabajo y la calidad de vida

Varios entrevistados resaltaron que en sus países de destino encontraron un mejor balance entre trabajo y vida personal, lo cual contrastaba con la cultura laboral de Colombia.

Citas:

- *"En Australia el trabajo no lo es todo, la gente tiene vida después de las 5 p.m., y eso fue un choque para mí."*(Laura Agudelo, Australia)
- *"En Italia, aunque hay problemas económicos, hay una calidad de vida que en Colombia no veía posible."*(David Buitrago, Italia)
- *"En Alemania el respeto por el tiempo libre es total, a nadie se le ocurre escribirte después de la jornada laboral."*(Angélica Martínez, Alemania)



6. La "fuga de cerebros" y la frustración por la falta de oportunidades en Colombia

Muchos migrantes expresaron que no querían irse, pero las oportunidades limitadas en su campo los obligaron a buscar alternativas en el exterior. Algunos lamentan que sus conocimientos no fueran valorados en Colombia.

Citas:

- *"Yo amaba mi trabajo en Colombia, pero sentía que sostenibilidad no era prioridad, siempre nos quitaban el presupuesto para otras cosas." (Isabel Ossa, República Checa)*
- *"En Argentina terminé estudiando y ejerciendo farmacia, algo que en Colombia hubiera sido imposible por el costo." (Nadia Moreno, Argentina)*
- *"Aquí en Canadá valoran mi título, en Colombia probablemente estaría subempleado." (Jorge Arboleda, Canadá)*



7. El rol de la migración en la construcción de identidad

Los entrevistados han cambiado su manera de verse a sí mismos. Algunos se sienten más conectados con su cultura de origen, mientras que otros han adoptado nuevas costumbres.

Citas:

- *"Al principio renegaba de todo lo colombiano, pero con el tiempo me di cuenta de que es parte de lo que soy y empecé a valorarlo más."*(Daniel Cardona, Francia)
- *"Después de años en EE.UU., sigo sintiéndome colombiano, pero también tengo una parte de mí que ya es de aquí."*(Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.)
- *"Cuando volví a Colombia de visita, me di cuenta de que ya no encajaba del todo, mi manera de ver las cosas había cambiado."*(Camilo Sosa, Australia)



8. Dificultades con la legalización del estatus migratorio

El acceso a visas, permisos de trabajo y la regularización de documentos es una de las mayores barreras que enfrentan los migrantes.

Citas:

- *"Tuve que hacer muchos trámites para lograr obtener la residencia, y fue un proceso agotador."*(Nelly Fonseca, Suiza)
- *"Lo más difícil fue validar mi título profesional para poder ejercer en Alemania."*
(Angélica Martínez, Alemania)
- *"La falta de un estatus migratorio claro me limitó mucho los primeros años."*(Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.)



9. Información clara y de fácil acceso

Las personas entrevistadas mencionaron que el proceso de migrar sería mucho más fácil si hubiera información clara y de fácil acceso para todas las personas que llegan a países extranjero y que nunca han migrado.

El proceso de la documentación es un reto para la estadía legal y segura en los países extranjeros y hay mucho desconocimiento de cómo poder estar de manera legal.

De esta manera, las personas entrevistadas, basándose en su experiencia, mencionaron que para que el futuro de los migrantes tuviera mejores condiciones de vida era importante el acceso a información difícil de encontrar y a más información y acompañamiento sobre el proceso migratorio en temas de salud mental, económicos, laborales, y del contexto al país de llegada.

Citas:

- *"El proceso de sacar la visa fue una locura, había información en muchos lados y nadie te explicaba cómo hacerlo de manera clara. Perdí mucho tiempo buscando." (Daniel Cardona, Francia)*
- *"Yo no sabía cómo validar mi título, me tocó buscar en grupos de Facebook hasta que alguien me ayudó." (Angélica Martínez, Alemania)*
- *"Ojalá hubiera habido un sitio donde explicaran todo antes de venir, así uno no llegaría tan perdido." (Nadia Moreno, Argentina)*



10. Solidaridad hacia nuevos migrantes

En las entrevistas realizadas a personas migrantes, se consolidaba una red de apoyo a nuevos migrantes en el sentido de poder ayudarles a tener una buena experiencia en el país extranjero. Cuando se les preguntaba *"¿Qué crees que puedes hacer tú para aportar a un mejor futuro para las personas migrantes?"* La mayoría de las personas entrevistadas decían que podían brindar ayuda a las personas que emigran, dar información, acompañarlas en sus diferentes experiencias para que puedan conseguir sus metas y sentirse seguras. Incluso algunas personas ya lo están haciendo con personas cercanas, pues son conscientes de que el proceso es difícil y que el choque cultural y lingüístico es una barrera para tener un proceso más ágil y amable.

Citas:

- *"Yo trato de ayudar a los que llegan, porque sé lo difícil que es empezar sin conocer a nadie." (Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.)*
- *"Hay una comunidad de colombianos que nos ayudamos entre todos, porque uno sabe lo que es llegar y no entender nada." (David Buitrago, Italia)*
- *"Yo he recibido mucha ayuda de otros colombianos, y ahora yo también hago lo mismo con quienes llegan." (Jorge Arboleda, Canadá)*



11. Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo en el país extranjero se ha percibido como “poder trabajar la mayor cantidad de horas posibles para poder ahorrar”. Las personas entrevistadas mencionaron que muchas veces tenían más de un trabajo, que sus trabajos implicaban muchas horas al día, lo que desequilibraba sus relaciones sociales.

Si bien este aspecto no fue el más mencionado por las personas entrevistadas, se puede notar un imaginario colectivo con el que las personas migran con la necesidad laboral y económica, accediendo a largas jornadas de trabajo. Esto era determinante cuando las personas entrevistadas debían imaginar su futuro, quienes se visualizan viviendo de forma más tranquila y con menos carga laboral.

Citas:

- *"Yo trabajo en dos lugares porque quiero ahorrar, pero a veces no tengo tiempo para nada más."* (Camilo Sosa, Australia)
- *"El ritmo de trabajo aquí es muy fuerte, pero uno lo hace porque sabe que puede ahorrar más rápido."* (Wilson David Buitrago, Italia)
- *"Al principio trabajé en lo que fuera, largas jornadas, porque la meta era estabilizarme rápido."* (Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.)



12. Pedagogía de las finanzas

Entre los aspectos menos mencionados pero que algunas de las personas entrevistadas consideran importante para mejorar las condiciones de las personas migrantes en un futuro es el tema de apoyo al conocimiento de temas financieros. Algunos coincidían en la importancia de que los gobiernos puedan brindar programas de finanzas personales para que las personas migrantes puedan tener mejores hábitos económicos en los países extranjeros. Incluso, poder acceder a programas para mejorar las finanzas personales no sólo ayudaría en el día a día de las personas, sino que podrían ahorrar lo suficiente para tener una vida digna al regresar al país de origen en un futuro.

Citas:

- "Si alguien nos enseñara cómo manejar bien el dinero aquí, muchos podríamos ahorrar más y no malgastar en cosas innecesarias." (Nadia Moreno, Argentina)
- "No sabía nada de cómo funcionaban los impuestos aquí, me tomó un tiempo entenderlo y creo que sería clave que alguien lo explicara." (Jorge Arboleda, Canadá)
- "Si tuviéramos guanzas financieras podríamos estar haciendo la casita en Colombia, que es el sueño de la mayoría." (Jean Pierre Estupiñán, EE.UU.)



Cinco pronósticos para 2045

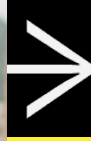




1. La migración laboral colombiana será más selectiva y altamente calificada

Para 2045, la demanda global de talento especializado llevará a que la migración laboral colombiana sea predominantemente de profesionales en áreas estratégicas como inteligencia artificial, salud, ingeniería y energías renovables. Países como Canadá, Alemania y Australia implementarán sistemas de puntos más estrictos, favoreciendo a quienes posean certificaciones internacionales y dominio de idiomas. Esto generará una mayor inversión en educación bilingüe y formación técnica en Colombia, pero también profundizará la brecha entre quienes pueden acceder a estas oportunidades y quienes no.

Ejemplo: Un ingeniero colombiano con experiencia en robótica podrá migrar con facilidad a mercados que enfrenten escasez de talento, mientras que trabajadores sin especialización enfrentarán mayores barreras.



2. El trabajo remoto reducirá la migración física, pero no eliminará la movilidad laboral

En 2045, el crecimiento del **teletrabajo internacional** permitirá que miles de colombianos accedan a empleos en el extranjero sin necesidad de dejar el país. Empresas en EE.UU. y Europa contratarán directamente desde Colombia, atrayendo talento con sueldos competitivos y paquetes de compensación globales. Sin embargo, esta tendencia coexistirá con la migración física, ya que muchos trabajadores seguirán buscando estabilidad jurídica, mejores condiciones de vida y seguridad social en países desarrollados.

Ejemplo: Un desarrollador de software colombiano trabajará para una empresa alemana desde Medellín, con salario en euros y beneficios globales, pero aún habrá una gran cantidad de colombianos migrando en busca de estabilidad económica y social.



3. La digitalización y la automatización generarán nuevas barreras migratorias

En el 2045, muchos empleos que históricamente atrajeron a migrantes colombianos en sectores como la construcción, manufactura y servicios serán automatizados o cubiertos por robots y algoritmos avanzados. Esto reducirá la cantidad de visas laborales para trabajos no calificados, obligando a los migrantes a adaptarse a nuevas exigencias tecnológicas. Al mismo tiempo, la digitalización permitirá procesos migratorios más ágiles y transparentes, con visas electrónicas y reconocimiento biométrico para trabajadores calificados.

Ejemplo: Un operario de construcción colombiano ya no podrá emigrar a España debido a la automatización del sector, pero un técnico en mantenimiento de robots industriales será altamente solicitado.



4. El cambio climático y las crisis globales acelerarán nuevos patrones de migración

El **cambio climático**, los desastres naturales y la crisis del agua en varias regiones del mundo generarán nuevos destinos migratorios para los colombianos. Países como Canadá y algunas naciones nórdicas incentivarán la migración laboral para sostener su crecimiento poblacional ante la disminución de natalidad y la afectación climática en otras regiones. Esto modificará los destinos tradicionales de la migración colombiana, con un incremento de migrantes en regiones antes poco exploradas como Europa del Este y Asia-Pacífico.

Ejemplo: Un colombiano que antes hubiera migrado a EE.UU. o España ahora optará por Finlandia o Nueva Zelanda, debido a programas de atracción de talento ante la reducción de población en estos países.

PARA EVITAR LA FUGA DE TALENTO



5. Colombia implementará acuerdos de migración circular y políticas de retorno laboral

Para evitar la fuga de talento, en 2045 Colombia habrá desarrollado acuerdos bilaterales de **migración circular** con países receptores. Estos acuerdos permitirán que los trabajadores migren temporalmente y regresen con mayores competencias, con incentivos como facilidades de inversión, acceso a vivienda y programas de reinserción laboral en Colombia. Además, el país diseñará políticas para atraer de regreso a profesionales altamente calificados que migraron en décadas anteriores.

Ejemplo: Un enfermero colombiano trabajará cinco años en Alemania bajo un acuerdo de migración circular y, al regresar, tendrá garantizado un empleo en el sector salud colombiano con beneficios adicionales.