



Trabajo



# Oportunidades que transforman:

Paso a paso para la contratación  
laboral de personas solicitantes  
de asilo, refugiadas y migrantes  
venezolanas en Colombia.

# Contenido

Resumen ejecutivo .....	3
Contexto .....	4
Oportunidades de la contratación laboral de personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas .....	8
Paso a paso de la contratación .....	12
Documentos que permiten la contratación laboral de personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia .....	17
Permiso por Protección Temporal (PPT) .....	19
Permiso Especial de Permanencia para representantes legales o custodios de niñas, niños y adolescentes (PEP Tutor) .....	21
Salvoconducto de permanencia para solicitantes de asilo (SC-2) .....	22
Visas con las cuales puedes contratar a personas venezolanas en Colombia .....	24
Llamado a la acción: Sé parte del cambio .....	27
Contactos institucionales .....	34
Glosario .....	36
Bibliografía .....	40

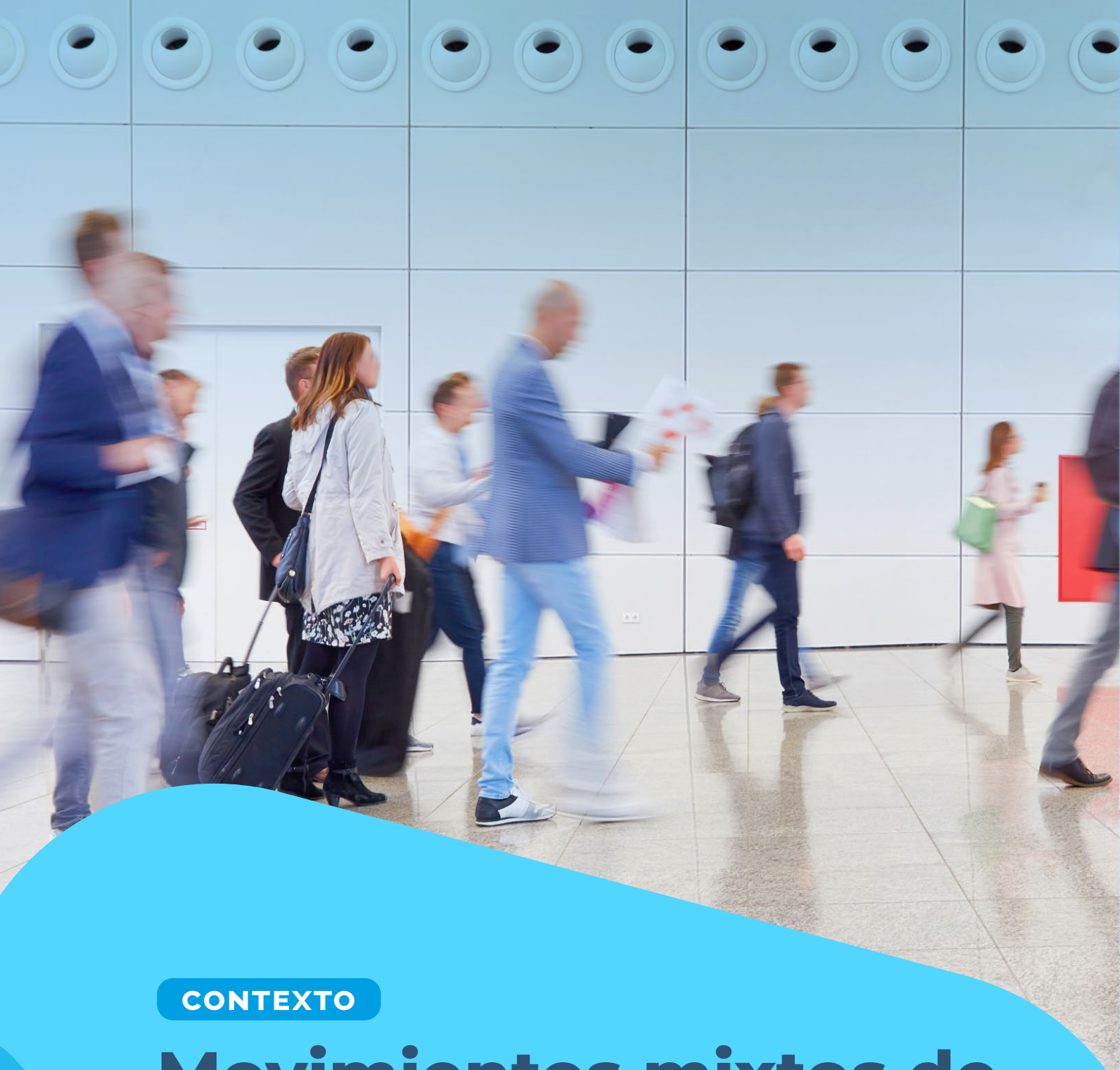
## RESUMEN EJECUTIVO

# Sumar talento, abrir oportunidades

Este documento busca facilitar la contratación laboral de personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia, mostrando que es un proceso sencillo, formal y beneficioso para todas las partes. Está dirigido a quienes **emplean y reconocen el valor de la diversidad como motor de innovación, crecimiento y sostenibilidad.**

Además de ofrecer un paso a paso claro sobre requisitos, rutas y documentos válidos para su contratación, la guía destaca los beneficios de vincular el talento de solicitantes de asilo, refugiados y migrantes: menor rotación, cobertura de vacantes de difícil colocación, impulso a la innovación y mejoramiento de la imagen de la empresa en el mercado.

Más allá de ser una herramienta técnica, esta guía invita a ver los movimientos mixtos como una oportunidad estratégica para el sector productivo y el país. **Contratar a una persona solicitante de asilo, refugiada o migrante no solo significa cumplir con los requisitos formales, sino contribuir a la productividad, generando inclusión, equidad y un futuro compartido.**



## CONTEXTO

# Movimientos mixtos de personas venezolanas a Colombia:

oportunidades para su  
inclusión socioeconómica

Los movimientos mixtos de personas provenientes de Venezuela representan uno de los fenómenos demográficos más significativos y transformadores que han ocurrido en América Latina y el Caribe durante las últimas décadas. Desde el inicio de la crisis humanitaria en 2015, **más de 6,8 millones de personas han salido de Venezuela** (Plataforma R4V, s.f.). Colombia, principal país receptor, acoge hoy a casi 3 millones de personas venezolanas. Esta es una **oportunidad única y estratégica para transformar la movilidad humana en una fuerza de desarrollo económico, integración social y renovación del tejido productivo nacional.**

A diferencia de lo que podría asumirse, ya no se trata de un fenómeno temporal, sino de **un proceso de integración profundo, con raíces y futuro.** Actualmente, cerca del 82% de las personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas cuentan con un documento de regularización migratoria o están en proceso de adquirirlo, lo que les permite permanecer en el país y acceder a oportunidades de trabajo formal (Migración Colombia, 2025).

**La cercanía geográfica, el idioma y los vínculos históricos entre Colombia y Venezuela facilitan la integración y motivan a las personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes a construir un futuro en el país de acogida.** El 96% de la población venezolana ha expresado su intención de quedarse en Colombia de manera definitiva (ACNUR-Banco Mundial, 2024). Esto genera nuevas dinámicas sociales y económicas, donde la movilidad humana se convierte en el motor de desarrollo, cohesión y prosperidad compartida.

La integración tiene un impacto económico tangible. El Banco Mundial destaca que, en Colombia, por cada dólar que el país invierte en la integración de refugiados y migrantes, puede obtener hasta dos dólares de beneficio (Cerdán-Infantes & Caruso, 2024). En 2022, los refugiados y migrantes venezolanos generaron un impacto fiscal en Colombia equivalente a 529,1 millones de dólares. **En 2023, se estimó un crecimiento potencial de 804,3 millones de dólares con la total regularización de la población**

Cerca del

**70%**

de las personas venezolanas que residen en el país **se encuentra en edad de trabajar.**

(Konrad Adenauer Stiftung y otros, 2024) y, de continuar avanzando en su integración socioeconómica, se proyecta un notable aumento en los próximos años. Estos datos evidencian la significativa contribución económica de esta población y refuerzan el valor de seguir apostando por su inclusión.

De acuerdo con Migración Colombia (2025), **cerca del 70% de las personas venezolanas que residen en el país se encuentra en edad de trabajar, es decir, entre los 18 y 59 años. En otras palabras, siete de cada diez personas venezolanas en Colombia pueden incorporarse al mercado laboral**, y la mayoría de ellas es población económicamente activa. Este grupo etario constituye un capital humano con potencial para dinamizar la economía, renovar la fuerza laboral y contrarrestar el envejecimiento demográfico que enfrenta Colombia.

A pesar de los importantes aportes que hacen desde lo social y lo económico, persisten retos para la inclusión laboral de esta población. En 2024, el 82,4% de los refugiados y migrantes venezolanos en Colombia tenía un empleo informal, en contraste con el 55,9% del total nacional (Alianza por la Inclusión Laboral, 2025). A esto se suma la dificultad para convalidar títulos y acreditar experiencia, y la discriminación y xenofobia que limitan sus oportunidades de empleo digno y sostenible.

En ese contexto, **el sector privado desempeña un papel central para**

## **la inclusión socioeconómica de población refugiada y migrante.**

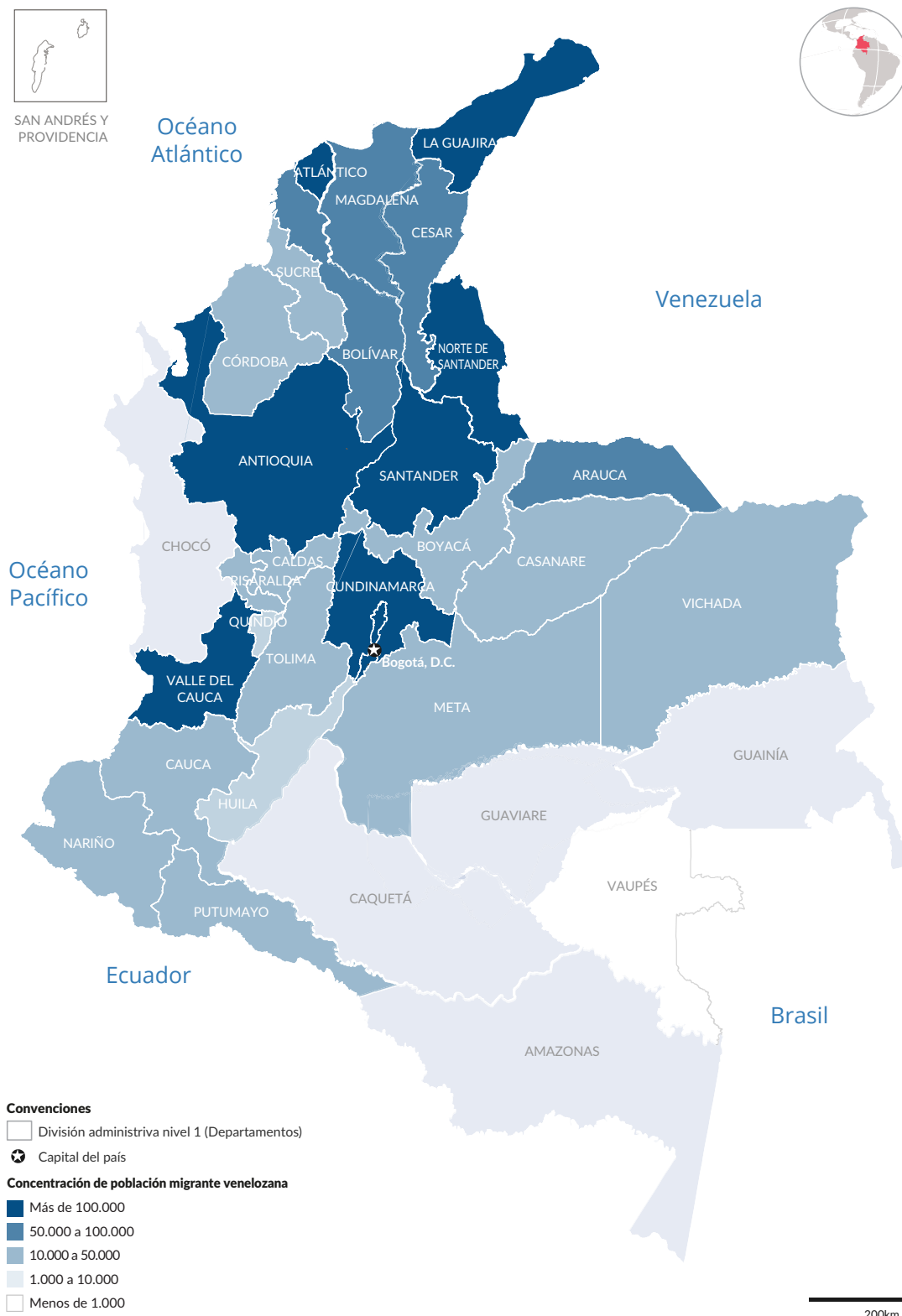
Su capacidad para generar empleo, escalar modelos de negocio inclusivos y articular cadenas de valor más diversas, será determinante para convertir el fenómeno migratorio en una ventaja estratégica para Colombia. **Incorporar el talento de personas refugiadas y migrantes no es solo una responsabilidad social, sino una decisión empresarial inteligente y con alto retorno.** La inclusión puede fortalecer equipos con nuevas perspectivas, ampliar el alcance a nuevos mercados y aportar agilidad ante los cambios en el entorno económico.



## COLOMBIA

### ► Concentración de personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas

JUNIO 2025



Fuente: Migración Colombia



# Oportunidades de la contratación laboral

de personas solicitantes de  
asilo, refugiadas y migrantes  
venezolanas

Las personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes suelen demostrar una gran motivación y resiliencia, cualidades valiosas en el ámbito laboral. Cuando llegan a un nuevo país, buscan oportunidades para mantenerse a sí mismas y a sus familias, e integrarse al mercado de trabajo. Acogen con entusiasmo la oportunidad de construir una nueva vida y se convierten en actores clave para la economía y la comunidad que las recibe.

En Colombia, una encuesta realizada en 2023 a 1.200 empresas reveló que **el 88% de los empresarios que contrataron a refugiados y migrantes venezolanos estaría dispuesto a hacerlo nuevamente**, debido a su alto desempeño, compromiso con las tareas asignadas y notable sentido de pertenencia con la empresa (FIP, 2023). Este resultado sugiere que su inclusión en el mercado laboral no es solo viable, sino también beneficiosa para las empresas.

Además, la inclusión de personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes puede formar parte de la estrategia de cadenas de valor de las empresas, generando impacto positivo no solo en la contratación directa, sino también en sus proveedores, aliados y clientes.

Experiencias internacionales han demostrado que, cuando cuentan con las condiciones adecuadas, las personas refugiadas y migrantes contribuyen significativamente al crecimiento económico, la innovación y la diversidad empresarial; estos aprendizajes pueden ser aplicables a Colombia, en la medida que comparte con otros países receptores dinámicas similares en materia de integración, mercado laboral y necesidades de talento humano.

A continuación, presentamos experiencias de contratación de personas refugiadas y migrantes en distintos contextos del mundo, que ilustran cómo la diversidad en los equipos de trabajo trae diferentes beneficios.



88%

de los empresarios que contrataron a refugiados y migrantes venezolanos estaría dispuesto a hacerlo nuevamente.

## Menor rotación laboral

Algunos sectores de la economía sufren altas tasas de deserción y rotación de personal, lo que impacta en su productividad. Según un estudio llevado a cabo por Tent Partnership for Refugees y el Instituto de Política Fiscal de EE. UU. (FPI, por sus siglas en inglés), tres de cada cuatro empresas (73%) reportaron una mayor retención entre empleados refugiados que entre el resto de su personal.

**En el sector manufacturero de EE.UU., por ejemplo, la tasa de rotación entre todos los trabajadores es de 11%, mientras que entre personas refugiadas es de 4%.** Estas tasas son particularmente bajas en sectores como el procesamiento de alimentos y la hospitalidad. Varias empresas colombianas han reportado el mismo comportamiento: las personas venezolanas que han contratado permanecen más tiempo en el empleo. (TENT, 2023).

## Cobertura de vacantes de difícil colocación

Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas refugiadas y migrantes aportan significativamente en sectores como la agricultura, el comercio, la construcción, la limpieza y la hostelería, donde suelen existir vacantes difíciles de cubrir. Su incorporación representa una oportunidad para las empresas, en la medida en que traen consigo habilidades, experiencia y una alta capacidad de adaptación. Su participación contribuye a dinamizar sectores con escasez de talento, al tiempo que fortalece su integración en la economía formal (OIT, 2024).



## Mejora el posicionamiento en el mercado

Según una encuesta realizada en 2023 por Tent Partnership for Refugees, los consumidores europeos de todos los grupos de edad y de todas las tendencias políticas indican que son más propensos a comprar a empresas que contratan refugiados, con un 51% a favor de esta medida y solo un 12% en contra.

## Ayuda a atraer talento

Las empresas que contratan a refugiados no solo contribuyen socialmente, sino que también se posicionan mejor para atraer nuevo talento. Según un estudio de 2023 que encuestó a 800 personas en México, el 72% de los encuestados afirmó estar más dispuesto a trabajar para empresas que contratan a refugiados, mientras que solo un 8% indicó lo contrario (Tent Partnership for Refugees, 2024).

## Otorga beneficios económicos y tributarios por interseccionalidad<sup>1</sup>

El Estado colombiano ofrece **beneficios económicos y tributarios a las empresas que contraten personas pertenecientes a grupos poblacionales vulnerables, como**

**mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y población refugiada y migrante, esta última por criterios de interseccionalidad.**

Entre los incentivos se destacan **deducciones en el impuesto de renta, acceso a programas de apoyo a la generación de empleo y priorización en algunas convocatorias públicas.** Estas medidas buscan incentivar la inclusión laboral y reducir brechas estructurales en el acceso al trabajo formal.

Además, algunas alcaldías y gobernaciones cuentan con programas que fomentan la vinculación laboral de ciertas poblaciones, a través de contrapartidas para el pago de sus salarios, deducción de impuestos o apoyo para la mitigación de barreras, como la formación del personal para el cargo disponible, entre otras medidas. No obstante, estos programas generalmente duran hasta la culminación del periodo de gobierno, por lo que es necesario validar esta información en las entidades territoriales de los departamentos o municipios. En el siguiente enlace, se encuentran los incentivos económicos y tributarios vigentes desde el nivel nacional: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/formalizacion-y-proteccion-del-empleo->

<sup>1</sup> La interseccionalidad es una forma de comprender cómo se cruzan diferentes aspectos de la identidad de una persona como el género, la edad, el color de piel, la discapacidad, el lugar de residencia o la situación económica y cómo esa combinación puede generar mayores barreras o desigualdades en el acceso.



## **Paso a paso de la contratación**

Contratar a una persona solicitante de asilo, refugiada o migrante venezolana en Colombia es un proceso **sencillo y muy similar al de vincular a un trabajador colombiano**: revisión de documentos, formalización del contrato, afiliación a la seguridad social.

La principal diferencia es que el empleador debe registrar al trabajador extranjero en las plataformas del Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) y el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC), como se explicará más adelante.



\* Sistema General de Seguridad Social



► **Veamos el paso a paso en detalle:**

**1**

## **Verifica el estatus migratorio del(la) candidato(a).**

Puedes realizar su vinculación con cualquiera de los siguientes documentos:

- **Permiso por Protección Temporal (PPT)**
- **Permiso Especial de Permanencia para representantes legales o custodios de niñas, niños y adolescentes (PEP Tutor)**
- **Salvoconducto SC-2**, para los solicitantes de asilo
- **Visa** que da lugar a la expedición de una Cédula de Extranjería

Para conocer el detalle de cada uno de estos, ve a la sección **Documentos que permiten la contratación laboral de personas refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia** de la guía.

**2**

## **Formaliza la relación laboral o la vinculación**

Sigue los trámites internos dispuestos por tu empresa para la vinculación del talento humano. Ten presente que el contrato debe cumplir con la normatividad laboral colombiana.

**3**

## **Realiza la afiliación al Sistema General de Seguridad Social**

El empleador debe registrar al trabajador en el sistema de seguridad social, lo que incluye afiliación a salud, pensión, Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y caja de compensación familiar.

En el caso de trabajadores independientes, estos asumen el proceso de afiliación a la EPS, pensión y ARL. El contratante tiene la obligación de verificar que el contratista (en este caso) esté afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI) y que se cumpla con el pago de los aportes a salud, pensión y riesgos laborales.



## Realiza el registro en SIRE y RUTEC

Registrar a personas extranjeras en el SIRE y en el RUTEC es un trámite simple y **es el único paso adicional que debes realizar al vincularlas laboralmente en Colombia.**

El SIRE es administrado por Migración Colombia y permite a los empleadores reportar la vinculación, prórroga o terminación de contratos con ciudadanos extranjeros, facilitando así el seguimiento migratorio. En el siguiente enlace podrás registrarte como empleador y seguir el paso a paso para reportar a los trabajadores extranjeros: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/sire/public/login.jsf>

El reporte de vinculación del trabajador extranjero en el SIRE deberá realizarse dentro de los **15 días calendario posteriores a la fecha en que inició la actividad, ocupación, labor o cargo en tu empresa.** Una vez finalice el vínculo laboral, también tendrás 15 días calendario para reportar su desvinculación en el sistema.

El RUTEC tiene como objetivo centralizar la información laboral de los extranjeros que desempeñan actividades remuneradas en Colombia de manera formal, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales y de la normatividad vigente. En este enlace te registras como empleador y agregas a tus empleados extranjeros: <https://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUTEC/login.aspx>

La inscripción del trabajador extranjero en el RUTEC deberá realizarse en un plazo no mayor a 120 días calendario siguientes a la celebración del contrato o desde la vinculación del trabajador. Una vez finalice la relación laboral, tendrás 30 días calendario para hacer la actualización correspondiente en el sistema.

Ambos mecanismos son obligatorios y esenciales para garantizar la vinculación laboral o prestación de servicios de trabajadores extranjeros de forma legal y segura en Colombia.

**2** El desarrollo normativo del SIRE está previsto en el Art. 3 y siguientes del Decreto 2357 de 2020 expedido por la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30052886>

**3** La norma que regula el RUTEC es la Resolución 4386 de 2018, expedida por el Ministerio de Trabajo. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30039402>

## ¿Dónde puedo encontrar población solicitante de asilo, refugiada y migrante que esté buscando trabajo?

- ▶ El Servicio Público de Empleo (SPE) cuenta con más de 250.000 hojas de vida de personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas, y con más de 200 prestadores autorizados en todos los departamentos del país, que tienen la capacidad de apoyarte para encontrar los perfiles idóneos.
- ▶ Ponte en contacto con un prestador del SPE. En el siguiente enlace encontrarás el listado y datos de contacto de todos los prestadores a nivel nacional, discriminados por territorio: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>
- ▶ Coméntale al prestador que quieres contratar a este tipo de población.
- ▶ Cuando identifiques el talento, confirma con el prestador que vas a continuar el proceso de contratación.





# **Documentos que permiten la contratación laboral**

de personas solicitantes de  
asilo, refugiadas y migrantes  
venezolanas en Colombia

Este proceso de contratación está diseñado para facilitar la integración laboral de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela, permitiendo que las empresas accedan a una fuerza laboral calificada de forma rápida y sin complicaciones.

Es importante tener presente que la regularización y permanencia legal de solicitantes de asilo, refugiados y migrantes venezolanos en Colombia se da a través de diferentes mecanismos, que **para fines prácticos** se pueden agrupar en “Régimen especial” y “Régimen ordinario”<sup>4</sup>, como te contamos a continuación:

**Marco normativo:**

Constitución Política de Colombia, Decreto 1067 de 2015, Ley 2136 de 2021, Decreto 216 de 2021, Resolución 971 de 2021, Resolución 5477 de 2022, Decreto 1209 de 2024, Resolución 12509 de 2024, Decreto 89 de 2025, Resolución 2451 de 2025 y normas complementarias.

## Regímenes de regularización y permanencia de extranjeros en Colombia, que permiten trabajar

### Especial

Corresponde a los mecanismos extraordinarios de regularización legal creados por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración Colombia como respuesta a la situación humanitaria derivada, principalmente, de la llegada masiva de personas venezolanas. La excepción a este régimen es el SC-2 para solicitantes de asilo, que aplica para todas las nacionalidades.



### ¿Qué documentos hacen parte de este régimen?

- Permiso por Protección Temporal (PPT)
- PEP Tutor
- Salvoconducto de permanencia para solicitantes de asilo (SC-2)

### Ordinario

Se constituye por las disposiciones migratorias generales establecidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores para regular la entrada, permanencia y vinculación laboral de personas extranjeras, independiente de su nacionalidad.



### ¿Qué documentos hacen parte de este régimen?

- Visa de Visitante
- Visa de Migrante
- Visa de Residente Permanente

<sup>4</sup> Esta clasificación no corresponde a denominaciones legales formales, sino a una manera de explicar los mecanismos existentes.

# Régimen especial

Veamos cada uno de los documentos que forman parte de esta categoría:

## Permiso por Protección Temporal (PPT)<sup>5</sup>

Es un documento de regularización migratoria y de identificación para nacionales venezolanos, que los autoriza a permanecer en Colombia y les otorga los siguientes derechos:

- Trabajar en cualquier actividad u ocupación legal en el país ya sea bajo un contrato laboral, de prestación de servicios o de manera independiente. Lo anterior, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano para actividades reguladas.
- Acceder a la oferta de servicios del Estado y de instituciones privadas (sistema de seguridad social, empleo, educación, convalidación de títulos, trámite de tarjetas profesionales, licencia de conducción y servicios financieros).
- Acreditar permanencia en Colombia para aplicar a la Visa de Residente.

**El PPT tiene vigencia hasta el 30 de mayo de 2031<sup>6</sup>** y no será prorrogable. Previo a esta fecha las personas deberán haber hecho tránsito a una Visa de Residente bajo el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes venezolanos (ETPV)<sup>7</sup>.

**Si la persona que vas a contratar posee el PPT, no es necesario solicitarle la Cédula de Extranjería ni otra identificación como el pasaporte o el documento de identidad de su país.** La validez del PPT se puede corroborar a través del siguiente enlace de Migración Colombia: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultarVEN/>.

<sup>5</sup> Decreto 216 de 2021 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=159606> y Resolución 971 de 2021 [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_uaemc\\_0971\\_2021.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_uaemc_0971_2021.htm)

<sup>6</sup> Art. 1 Decreto 1209 de 2024 Ministerio de Relaciones Exteriores. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=252136>

<sup>7</sup> Art 91 Resolución 5477 de 2022, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores. [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_minrelaciones\\_5477\\_2022.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_5477_2022.htm)

# ¿Nunca has visto un PPT?

Aquí te mostramos un modelo.



▶ **Ten presente:**

Si bien el PPT es hoy el documento más común para contratar a personas venezolanas en Colombia, no es el único que permite hacerlo. Existen otros mecanismos migratorios dentro del régimen especial que amplían las opciones, como detallaremos a continuación.

## Permiso Especial de Permanencia para representantes legales o custodios de niñas, niños y adolescentes (PEP Tutor)<sup>8</sup>

Es un documento de identificación para personas venezolanas que son representantes legales o cuidadores de niños, niñas o adolescentes titulares de un PPT vigente. Les permite permanecer en Colombia de forma regular y acceder a los siguientes derechos:

- Trabajar en cualquier actividad u ocupación legal en el país ya sea bajo un contrato laboral, de prestación de servicios o de manera independiente. Lo anterior, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano para actividades reguladas.
- Acceder a la oferta de servicios del Estado y de instituciones privadas (sistema de seguridad social, empleo, educación, convalidación de títulos, trámite de tarjetas profesionales, licencia de conducción y servicios financieros).
- Acreditar permanencia en Colombia para aplicar a la visa de residente.

**La vigencia del PEP Tutor será hasta el 30 de mayo de 2031.** Previo a esta fecha las personas deberán haber hecho tránsito a una Visa de Residente bajo el Estatuto Temporal de Protección.

**Nota:** A la fecha de publicación de esta guía, el documento **PEP Tutor** aún no ha sido emitido por **Migración Colombia**. Una vez sea expedido oficialmente, será incorporado en la próxima actualización de la **Guía Oportunidades que Transforman**.

<sup>8</sup> Decreto 1209 de 2024 Ministerio de Relaciones Exteriores y Resolución 2451 de 2025 Migración Colombia

## Salvoconducto de permanencia para solicitantes de asilo (SC-2)<sup>9</sup>

Documento temporal que expide Migración Colombia a los extranjeros solicitantes de la condición de refugiado mientras se resuelve su solicitud en Colombia. El SC-2 les concede los siguientes derechos:

- Permanencia regular en el territorio nacional.
- Ejercer actividades u ocupaciones, conforme a los requisitos establecidos en la legislación laboral, tributaria, migratoria y demás normas colombianas.
- Acceso al sistema de salud y educación.

La duración del Salvoconducto SC-2 será de hasta 180 días prorrogables por lapsos iguales, mientras se resuelve la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado.

Al ver un salvoconducto SC-2, ten presente:

- El número de identificación de las personas que tienen salvoconducto es el **número de historial extranjero**, el cual encuentras en la parte superior central del documento.
- El SC-2 debe renovarse cada 180 días por parte de su titular. Por lo tanto, la persona deberá presentar al empleador el salvoconducto vigente antes del vencimiento del anterior.
- El motivo de la expedición debe corresponder a: "Para resolver situación de refugio"

<sup>9</sup> Decreto 89 de 2025 Ministerio de Relaciones Exteriores y Circular 0081 de 2025 Min Trabajo.

# Salvoconducto de permanencia para solicitantes de asilo (SC-2)



20/10/2025 14:13 Número Único de Historia de Extranjero Página 1 de 1  
(NUHE) No. 7654321

Lugar de Expedición : REGIONAL ANDINA  
Fecha de Expedición : 20/10/2025  
Nombres Completo : JOSE DEL CARMEN ARENAS  
Nacional de : VENEZUELA  
Fecha de nacimiento: 15/02/1992



DOCUMENTO EXTRANJERO 12345678  
Salvoconducto valido desde: 20/10/2025

Decreto 1067 de 2015,  
Artículo 2.2.1.11.4.9

INDICE DERECHO  
(FINGERPRINT)

Salvoconducto valido hasta: 08/04/2026  
Consecutivo de impresión: 1237100  
Tipo de Salvoconducto: Para permanecer en el país (SC2)  
Motivo de Expedición: PARA RESOLVER SITUACIÓN DE REFUGIO

Nota: 20/10/2025 SE OULI M.R.E. AUTORIZA PRORROGAR SALVOCONDUCTO NRO.1528700 POR (180) DIAS CALENDARIOS, SITUACION SOLICITUD REFUGIO "NO VALIDO PARA SALIR DEL PAIS, NI PARA DESPLAZARSE A ZONAS DE FRONTERA." ART 2.2.1.11.4.9 INCISO 4, SC-2 DECR 1067 DEL 2015.

De conformidad con el Decreto 0089 de 2025 Artículo 2.2.3.1.1.6 el titular del presente salvoconducto otorgado por solicitud de refugio, podrá ejercer actividad u ocupación en el país con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación laboral, tributaria, migratoria y demás normas concordantes colombianas por el término de su vigencia.

FIRMA EXTRANJERO (SIGN)

COORDINADOR GRUPO

Copyright © 2025 EXTRANJERIA - COLOMBIA. Todos los derechos reservados.



RADICADO 20257090979123

# Régimen **ordinario**

Del régimen ordinario hacen parte las visas. Vamos a conocer qué tipos hay y para qué sirve cada una:

## **Visas con las cuales puedes contratar a personas venezolanas en Colombia<sup>10</sup>**

El Estado colombiano ha establecido 3 tipos de visas que permiten que los extranjeros, incluyendo a las personas venezolanas, puedan trabajar en el país. **La información que se comparte a continuación aplica para personas que ya cuentan con una visa debidamente autorizada por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.**

En caso de que quieras tramitar una visa para una persona venezolana o de cualquier nacionalidad que pretendas vincular, puedes consultar la información en el siguiente enlace de la Cancillería de Colombia, donde te indican los requisitos y pasos que debes llevar a cabo: [https://www.cancilleria.gov.co/tramites\\_servicios/visa/requisitos](https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/visa/requisitos)

Si bien hay 3 tipos de visa, cada una tiene unas categorías según las cuales el extranjero podrá o no trabajar en Colombia.

<sup>10</sup> Resolución 5477 de 2022 Cancillería y Resolución 12509 de 2024 Cancillería (visitante especial)



## Tipos de visas en Colombia

1

### Visa de Visitante

Las visas tipo V que conceden permiso de trabajo lo limitan exclusivamente para el evento, proyecto, embarcación, práctica, misión, oficio o cargo y entidad con la cual se otorgue la visa de visitante según corresponda. No obstante, la visa V de Vacaciones y Trabajo, por su naturaleza, concede permiso de trabajo abierto (sujeto al principio de reciprocidad); al igual que la visa de Visitante Especial para personas venezolanas (Ver Arts. 29 y siguientes de la Resolución 5477 de 2022 y Resolución 12509 de 2024).

2

### Visa de Migrante

Otorga permiso abierto de trabajo y permite a su titular realizar cualquier actividad lícita en Colombia, salvo algunas categorías de esta visa que no permiten trabajar (Ver Art. 64 y siguientes de la Resolución 5477 de 2022).

3

### Visa de Residente

Salvo en el caso de los pensionados, otorga permiso abierto de trabajo y permite a su titular principal realizar cualquier actividad lícita en Colombia (Ver Art. 85 y siguientes de la Resolución 5477 de 2022).

## ► Ten presente

- Para contratar a una persona refugiada o migrante que cuente con una visa en Colombia, debes verificar:
  - 1) Que la visa otorgue permiso abierto de trabajo (la visa generalmente lo indica)<sup>11</sup>.
  - 2) Que la persona cuente con una Cédula de Extranjería. La Cédula de Extranjería es un documento de identificación expedido por Migración Colombia, que se otorga a los extranjeros titulares de una visa cuya vigencia sea superior a 3 meses y es exigida por la normatividad colombiana para identificar al trabajador ante entidades públicas y privadas. **En otras palabras, la visa autoriza la actividad laboral, pero la Cédula de Extranjería permite su correcta formalización e identificación en Colombia.**
- Para verificar la validez de la Cédula de Extranjería, puedes ingresar al siguiente enlace de Migración Colombia: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultaCedulas/pages/home.jsf>

Recuerda, si la visa con que cuenta la persona le permite trabajar en Colombia, **no necesitas pedirle PPT, PEP Tutor, pasaporte u otros documentos de identificación.**

<sup>11</sup> La mayoría de las visas establecen de manera expresa si su titular puede trabajar. En caso de que la visa no lo indique, te recomendamos ponerte en contacto con el Ministerio de Relaciones Exteriores para tener claridad: <https://pqrs.cancilleria.gov.co/>

**¿Nunca has visto una visa o Cédula de Extranjería? Te presentamos algunos ejemplos.**





**Llamado a la  
acción: Sé parte  
del cambio**

1

## Contrata con propósito

Suma a tu equipo personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes venezolanas. Encontrarás gran variedad de perfiles, diversidad y experiencias. **¡El talento ya está aquí!**

2

## Rompe barreras, no oportunidades

Supera mitos. Infórmate sobre los documentos necesarios para su contratación y da el paso hacia una vinculación incluyente. Usa esta guía y abre tus puertas a una nueva fuerza laboral con vocación de permanencia.

3

## Flexibiliza para incluir

Adapta tus procesos para facilitar el acceso al empleo formal:

- ▶ **Horarios:** Ofrece jornadas parciales, turnos rotativos o teletrabajo, especialmente para personas con responsabilidades de cuidado.
- ▶ **Facilita pagos más frecuentes:** Ofrece pagos quincenales o semanales si es viable, especialmente en los primeros meses. Esto mejora la estabilidad financiera de personas que han llegado al país, de quienes vienen de la informalidad o de periodos largos de desempleo.
- ▶ **Uniformes y transporte:** Apoya con auxilios básicos para facilitar la permanencia en el empleo.
- ▶ **Requisitos:** No exijas convalidación de títulos si no es necesario. Ajusta perfiles a lo realmente indispensable.

*Esto ayuda a evitar la deserción de los cargos y fortalece la identidad con la empresa.*

*La convalidación de títulos de educación superior en Colombia no es obligatoria, por lo que tu empresa puede optar por flexibilizar este requisito y no exigirlo en los casos en que la ocupación no requiera título y tarjeta profesional para desempeñarla.*

- **Reconoce saberes previos:** Ten en cuenta trayectorias laborales, valora experiencia, formación y saberes adquiridos.

4

## Fomenta un ambiente de trabajo inclusivo

Crea espacios donde todas las personas se sientan bienvenidas:

- **Capacita a tu equipo** en diversidad, inclusión y empatía.
- **Abre canales seguros** para reportar discriminación o xenofobia.
- **Escucha activamente** a las personas refugiadas y migrantes vinculadas, y adapta tus prácticas según su retroalimentación.

*Esto aplica para todas las poblaciones históricamente vulnerables.*

5

## Lidera con el ejemplo

Sé pionero en la inclusión laboral. Inspira a otros sectores, comparte tus aprendizajes y articula esfuerzos con redes, aliados y empresas comprometidas.

6

## Reconoce la inclusión como una ventaja competitiva

En un país con envejecimiento poblacional y cambios en el mercado laboral, sumar talento joven y diverso no es solo una opción, es una ventaja. Las empresas que integran a personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes reportan menor rotación, equipos más diversos y una reputación fortalecida.

7

## Empieza hoy

La contratación de personas refugiadas y migrantes ya cuenta con respaldo legal. Lo más importante es dar el primer paso. Tu empresa puede transformar vidas, familias y comunidades. Recuerda que hay entidades y organizaciones dispuestas a apoyarte en tu proceso de inclusión laboral.



## **Preguntas frecuentes desde el rol de empleador**

### **1. ¿Puedo contratar laboralmente a una persona solicitante de asilo, refugiada o migrante venezolana en Colombia?**

Sí. Siempre que cuente con un documento válido que le permita trabajar, como el Permiso por Protección Temporal (PPT), el PEP Tutor, el Salvoconducto SC-2 (para solicitantes de asilo) o una visa que le autorice realizar actividades laborales.

### **2. ¿Si la persona a la que voy a contratar tiene PPT, tengo que exigirle pasaporte u otro documento?**

No, el PPT por sí mismo es un documento válido de identificación y regularización migratoria. Si una persona venezolana presenta el PPT, no es necesario exigirle el pasaporte u otro documento de identificación para contratarla.

### **3. ¿Puedo contratar a una persona venezolana que tenga Cédula de Extranjería?**

Depende. La Cédula de Extranjería es un documento que identifica a personas extranjeras en Colombia y siempre está asociada a un tipo de visa. Solo debes validar que la visa le permita trabajar y luego puedes contratarla como a cualquier otro empleado.

### **4. ¿Si una persona tiene doble nacionalidad (colombiana y venezolana), cuál documento de identificación debo exigirle?**

Si la persona tiene nacionalidad colombiana, aunque también tenga nacionalidad venezolana o de otro país, debe ser tratada como ciudadana colombiana, incluso para efectos laborales.

### **5. ¿Existe una norma o tratamiento especial para la desvinculación laboral de trabajadores refugiados o migrantes?**

No. En Colombia, la desvinculación laboral de personas refugiadas o migrantes se rige por las mismas normas laborales que aplican a cualquier trabajador colombiano. Lo único que varía es que debes reportar la desvinculación de la persona en el SIRE y RUTEC.

## **6. ¿Debo afiliar a seguridad social integral (salud, pensión y riesgos laborales) y a una caja de compensación familiar a las personas solicitantes de asilo, refugiadas o migrantes con las que tenga un contrato laboral?**

Sí. Toda persona que sea vinculada laboralmente en Colombia, sin importar su nacionalidad o estatus migratorio, debe ser afiliada al sistema de seguridad social, en las mismas condiciones que un trabajador colombiano.

## **7. ¿Dónde puedo consultar si el PPT es válido y está vigente?**

Puedes verificar la validez y vigencia del Permiso por Protección Temporal (PPT) a través del sitio web oficial de Migración Colombia, en la herramienta de Verificación del PPT: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultaCedulas/public/consultarCertificadoEstadoPPT.jsf>

## **8. ¿Dónde puedo consultar si la Cédula de Extranjería (atada a una visa) es válida y está vigente?**

Puedes verificar la validez y vigencia de la Cédula de Extranjería a través del sitio web oficial de Migración Colombia: [https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultaCedulas/pages/home.jsf?\\_afvictor.echeverry@cancilleria.gov.co](https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultaCedulas/pages/home.jsf?_afvictor.echeverry@cancilleria.gov.co)

## **9. Quiero iniciar el proceso de contratación inclusiva, ¿quién me puede apoyar?**

Puedes acudir a organizaciones aliadas, redes empresariales o iniciativas públicas y privadas que brindan asistencia técnica, capacitación y acompañamiento para facilitar este proceso. Revisa el apartado de contactos institucionales y organizaciones, allí encontrarás la información.

## **10. ¿Qué es y cómo me puede ayudar el Servicio Público de Empleo a conseguir el talento humano?**

El SPE es el mecanismo creado por el Estado para ayudar tanto a las personas a encontrar un empleo conveniente y acorde con sus capacidades, como a los potenciales empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades, reduciendo los costos y tiempos de búsqueda entre estos dos actores.

Los prestadores del SPE pueden apoyarte en el registro y perfilamiento de la vacante, la remisión de hojas de vida acorde al perfil buscado, la oferta de programas de formación para empresas, sensibilizar frente a la inclusión laboral y la promoción de alianzas para mitigar barreras organizacionales y hacer más eficiente el encuentro entre oferta y demanda laboral.

Para conocer más acerca del SPE ingresa a: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion> o revisa la sección de contactos de esta guía, para comunicarte con nosotros.

### **11. ¿Cuánto tiempo tengo para registrar al trabajador en las plataformas del SIRE y RUTEC?**

Para hacer el registro en el SIRE, cuentas con 15 días calendario posterior al inicio de la vinculación laboral y 15 días para reportar la desvinculación en el sistema.

Para hacer el registro en el RUTEC, cuentas con 120 días calendarios posterior al inicio de la vinculación laboral y 30 días para reportar la novedad en el sistema.



# Contactos institucionales y organizaciones

## ▶ **Ministerio del Trabajo**

**Teléfono:** (601) 5185830

**Correo electrónico:** admin.rutec@mintrabajo.gov.co

**Página web:** <https://www.mintrabajo.gov.co/>

## ▶ **Servicio Público de Empleo**

**Teléfono:** (601) 746 09 99, opción 1.

**Correo:** atencionalciudadano@serviciodeempleo.gov.co

**Página web:** <https://www.serviciodeempleo.gov.co/>

## ▶ **Ministerio de Relaciones Exteriores**

**Teléfono:** (601) 3814000

**Correo electrónico:** contactenos@cancilleria.gov.co

**Página web:** <https://www.cancilleria.gov.co/>

## ▶ **Migración Colombia**

**Teléfono:** +57 300 913 39 92

**Correo electrónico:**

autoridades.administrativas@migracioncolombia.gov.co

**Página Web:** <https://www.migracioncolombia.gov.co/>

## ▶ **SENA**

**Teléfono:** (601) 736 6060

**Correo electrónico:** servicioalciudadano@sena.edu.co

**Página Web:** <https://ape.sena.edu.co/Paginas/Inicio.aspx>

## ► Juntos por la Inclusión

Alianza de instituciones públicas, cooperación nacional e internacional y sociedad civil para acompañar al sector privado en la inclusión laboral de personas solicitantes de asilo, refugiadas y/o migrantes venezolanas en Colombia.

**Contacto:** <https://forms.cloud.microsoft/e/AbfVdvY0XE?origin=lprLink>

**Página web:** [www.juntosporlainclusion.org](http://www.juntosporlainclusion.org)

## ► Tent Partnership for Refugees

Tent es una red global de grandes empresas comprometidas con la integración de refugiados y migrantes a través del empleo.

**Correo electrónico:** [colombia@tent.org](mailto:colombia@tent.org)

**Página Web:** <http://www.tent.org/>



# Glosario

**Asilo:** El asilo es la protección que un Estado otorga a personas que están fuera de su país de nacionalidad o residencia habitual y buscan protección frente a la persecución, daño grave u otras razones importantes. Esta protección incluye elementos como la prohibición de devolución al peligro (principio de no devolución), permiso para permanecer en el país de asilo, trato humano y acceso a soluciones duraderas. ACNUR: <https://help.unhcr.org/global/es/asilo-y-condicion-de-refugiado/#what-is-asylum?%C2%A0>

**Cédula de Extranjería:** Documento de identificación expedido por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, que se otorga a los extranjeros titulares principales o beneficiarios de una visa cuya vigencia sea superior a 3 meses. La Cédula de Extranjería cumple única y exclusivamente fines de identificación de los extranjeros en el territorio nacional y su utilización deberá estar acorde con la visa correspondiente. Art. 3 Resolución 5477 de 2022 Ministerio de Relaciones Exteriores: [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_minrelaciones\\_5477\\_2022.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_5477_2022.htm)

**Movimientos Mixtos:** Se refieren a flujos de personas que viajan juntas, generalmente en situación irregular, por las mismas rutas y utilizando los mismos medios de transporte, pero por diferentes motivos. Los hombres, mujeres y niños que viajan de esta manera a menudo se han visto obligados a abandonar sus hogares por conflictos armados o persecución, o se encuentran en movimiento en busca de una vida mejor. [https://www.unhcr.org/what-we-do/protect-human-rights/asylum-and-migration?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.unhcr.org/what-we-do/protect-human-rights/asylum-and-migration?utm_source=chatgpt.com)

**Inclusión laboral:** Proceso mediante el cual las personas refugiadas y migrantes se integran al mercado laboral del país de destino, garantizando respeto de derechos, igualdad de oportunidades y trato justo (BID, s. f.).

**Interseccionalidad:** Interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de la identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario, estos se combinan de distintas formas, generando desigualdades (o ventajas) diversas. Banco Interamericano de desarrollo (s.f): <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>

**País receptor:** Estado que recibe en su territorio a personas migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo, y que debe garantizar condiciones de protección, integración social y acceso a derechos básicos (OIM, 2019).

**Persona migrante:** Persona que se moviliza de un lugar a otro, ya sea dentro del mismo país o cruzando una frontera internacional (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], s. f.).

**Personas refugiadas:** Personas que han sido forzadas a abandonar su país de origen y, por tanto, han buscado protección en otro Estado. Les es imposible volver porque existe el riesgo de que sean perseguidas por su identidad, sus creencias o su discurso, o bien porque el país del que provienen está sumido en violencia, conflictos armados u otros acontecimientos que alteran gravemente el orden público. ACNUR: <https://www.acnur.org/refugiados>

**Permiso por Protección Temporal (PPT):** Mecanismo de regularización migratoria y documento de identificación que permite a personas de nacionalidad venezolana permanecer en Colombia en condiciones de regularidad especial durante un periodo determinado. (Decreto 216 de 2021 Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio de Relaciones Exteriores y Resolución 971 de 2021 Migración Colombia Ministerio de Relaciones Exteriores).

**Pep Tutor:** Documento de identificación que permite la regularización migratoria y autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer en el territorio nacional en condiciones de regularidad migratoria especiales, y durante su vigencia, a ejercer cualquier actividad, profesión u oficio legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de un contrato de prestación de servicios, una vinculación o contrato laboral. Decreto 1209 de 2024 Ministerio de relaciones exteriores Decreto 1209 de 2024 Ministerio de Relaciones Exteriores - Gestor Normativo - Función Pública y Resolución 2451 de

### **Salvoconducto SC-2 para solicitantes de asilo:**

Documento expedido por Migración Colombia, el cual se otorga al extranjero que deba permanecer en el país mientras se resuelve su situación de refugiado y la de sus beneficiarios, este documento le permitirá la permanencia regular en el territorio nacional y el ejercicio de actividades u ocupaciones, conforme a los requisitos establecidos en la legislación laboral, tributaria, migratoria y demás normas concordantes colombianas. El término de duración del Salvoconducto será de hasta 180 días prorrogables por lapsos iguales, mientras se resuelve la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado. (Decreto 1067 de 2015 Art 2.2.1.11.4.9 Ministerio de Relaciones exteriores) [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto\\_1067\\_2015.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_1067_2015.htm)



## Siglas

**ACNUR:** Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

**ARL:** Administradora de Riesgos Laborales.

**DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

**PEP Tutor:** Permiso Especial de Permanencia para representantes legales o custodios de NNA.

**PPT:** Permiso por Protección Temporal.

**RUTEC:** Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia.

**SC2:** Salvoconducto.

**SIRE:** Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros.

**SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje.

**SPE:** Servicio Público de Empleo.

# Bibliografía

- ACNUR. (s. f.). Asilo y migración. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. <https://www.acnur.org/asilo-y-migracion>
- ACNUR, Banco Mundial & JPN Data Center. (2024, febrero). Venezolanos en Chile, Colombia, Ecuador y Perú: Una oportunidad para el desarrollo. <https://www.acnur.org/sites/default/files/2024-02/venezolanos-en-chile-colombia-ecuador-peru-una-oportunidad-para-el-desarrollo-feb-2024.pdf>
- Alianza por la Inclusión Laboral. (2025). Publicación Día internacional del trabajo. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). DANE. [https://www.instagram.com/p/DJHQ81XM4cD/?img\\_index=4&igsh=dXE2aGZoZG93Nmxxm](https://www.instagram.com/p/DJHQ81XM4cD/?img_index=4&igsh=dXE2aGZoZG93Nmxxm)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (s. f.). Hablemos de migración: Glosario de conceptos clave. BID. <https://blogs.iadb.org/migracion/es/hablemos-de-migracion-glosario-de-conceptos-clave/>
- Cerdán-Infantes, P., & Caruso, G. (2024, marzo 20). Un futuro de oportunidades para Colombia y sus migrantes. Blogs del Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/un-futuro-de-oportunidades-para-colombia-y-sus-migrantes>
- Conceptos básicos – SIEM. Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2022) <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migracion/conceptos-basicos-SIEM.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- (2024). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024 [Microdatos de encuesta]. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>
- Fundación Ideas para la Paz. (2023, diciembre). Estudio sobre las empresas y el empleo de migrantes, víctimas y excombatientes. <https://ideaspaz.org/publicaciones/investigaciones-analisis/2023-12/estudio-sobre-las-empresas-y-el-empleo-de-migrantes-victimas-y-excombatientes>
- Konrad Adenauer Stiftung, Fundación Ideas para la Paz, Organización Internacional de las Migraciones (OIM), Cámaras Empresariales Venezolanas en el Exterior & Equilibrium Social Development Consulting. (2023). Estudio de impacto fiscal de la migración venezolana en Colombia: Realidad vs potencial. <https://respuestavenezolanos.iom.int/sites/g/files/tmzbd1526/files/documents/2024-04/informe.pdf>
- Migración Colombia. (s.f.). Permisos migratorios. <https://www.migracioncolombia.gov.co/>
- Migración Colombia. (2025, agosto). Migrantes venezolanos en Colombia. Tableau Public. <https://public.tableau.com/app/profile/migracion.colombia/viz/MigrantesvenezolanosenColombia-Junio2024/MigrantesvenezolanosenColombia>
- New York University Stern School of Business & Tent Partnership for Refugees. (2019). How helping refugees helps brands. <https://www.tent.org/how-helping-refugees-helps-brands-press-release-english>

- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V). (s. f.). R4V - Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela. <https://www.r4v.info/>
- Ríos, M. (2022). ¿Qué es interseccionalidad? Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>
- Tent Partnership for Refugees. (2023). How hiring refugees helps brands: Europe. Tent. <https://www.tent.org/resources/how-hiring-refugees-helps-brands-europe-2023/>
- Tent Partnership for Refugees & Fiscal Policy Institute. (2018). Refugees as employees: Good retention, strong recruitment. [https://www.tent.org/wp-content/uploads/2018/05/TENT\\_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf](https://www.tent.org/wp-content/uploads/2018/05/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf)
- Tent Partnership for Refugees & Fiscal Policy Institute. (2023). Refugees as employees: Good retention, strong recruitment. <https://www.tent.org/resources/how-hiring-refugees-helps-brands-mexico/>
- Universidad de los Andes. (2023). Desarrollo económico. <https://programas.uniandes.edu.co/blog/desarrollo-economico>

Publicado en **noviembre de 2025**.

Las imágenes incluidas en este documento fueron obtenidas de bancos de uso libre y de material fotográfico proporcionado por las entidades participantes, respetando los derechos de autor y las licencias correspondientes.



Trabajo

