



Foto: Janossy Gergely / Shutterstock.com

Panorama laboral en una era favorable para la migración de extranjeros a Colombia

El país está a la espera de comprobar la efectividad del nuevo sistema de registro de trabajadores extranjeros que se pondrá en marcha en el 2018 y permitirá controlar los flujos migratorios laborales.

JAVIER ROJAS
Periodista

Una visión más allá del momento actual, donde se vive una oleada migratoria de ciudadanos venezolanos a Colombia, muestra que el país se ha caracterizado por tener un ingreso regulado de extranjeros al mercado laboral, con visa de categoría temporal trabajador, flujo que ha oscilado entre 59 y 81 mil personas, entre el 2011 y el 2016, según estadísticas de Migración Colombia.

Sin embargo, hace casi cinco años, el Gobierno flexibilizó las reglas migratorias para los extranjeros interesados en trabajar formalmente en el territorio nacional, situación que ha cambiado el panorama de la migración de los trabajadores extranjeros al país.

En efecto, según Christian Krüger, director de Migración Colombia, “a partir del 2013 se ha evidenciado una nueva tendencia en el patrón migratorio del país, en particular con una creciente inmigración

extranjera que busca a Colombia como destino regular o como plataforma de tránsito irregular hacia terceros países. Dicha tendencia, se explica por los recientes mecanismos de facilitación migratoria, el resultado de los esfuerzos en política exterior, el crecimiento económico nacional y las condiciones de seguridad que se vienen consolidando desde hace algunos años”.

En relación con las profesiones de los trabajadores extranjeros que más demandan las empresas en Colombia, Juliana Sanabria, asesora en migración laboral de la firma Moncada Abogados, sostiene que, en realidad, “las empresas buscan ocupar posiciones, por lo cual es más usual encontrar extranjeros ocupando cargos directivos”, por ejemplo, como directores ejecutivos o directores financieros de las compañías. “En cuanto a profesiones, las ingenierías, mercadotecnia y negocios son las apetecidas por el mercado local”.

En cuanto a las razones que pueden llevar a una compañía a traer un trabajador extranjero, Sanabria plantea el caso del “empresario que acaba de llegar a Colombia para desarrollar su negocio”, pero “desconoce la idiosincrasia del trabajador colombiano. Aunque se trata de quién tiene las mejores competencias para desempeñar un cargo, en una dinámica propia del mercado laboral, optan por trabajadores extranjeros, básicamente, por dos razones: porque tienen el *know how* de la empresa y por un tema de confianza”.

No obstante, continúa Sanabria, “no podemos dejar de lado y ser ajenos a la realidad actual del país. Los empresarios tienen la opción de contratar extranjeros, en su gran mayoría venezolanos que llegan a Colombia buscando, entre otras, una alternativa laboral, situación que pone en desventaja a los trabajadores nacionales, teniendo en cuenta que, con mucha frecuencia, estos extranjeros se vinculan, de manera irregular, por salarios inferiores a los establecidos en el mercado”, hecho promovido “por personas inescrupulosas que toman ventaja de su condición y situación.

En torno a la procedencia de los trabajadores extranjeros, Sanabria acota que, “anteriormente, la inversión

extranjera en Colombia era principalmente de Norteamérica; con la apertura económica y la firma de tratados de libre comercio, cada vez llegan más compañías de todo el mundo y muchos de sus trabajadores extranjeros vienen del país de origen de su casa matriz. Sin embargo, su traslado y manutención resultan costosos, por lo que las empresas optan por personal que sea hispanohablante y que viva en ciudades como Miami o en países de la región”.

En cuanto a los efectos de facilitar la migración de trabajadores extranjeros, Sanabria explica que, “históricamente, Colombia no se ha caracterizado por una política migratoria impulsada por el Estado, a diferencia de como ocurrió con los chinos en Panamá o los japoneses en Perú, pero sí existen colonias en algunas regiones como sucede con la japonesa en el Valle del Cauca, la alemana en Santander, la siriolibanesa en la costa Atlántica, entre otras”. Resulta pertinente precisar que “todos los extranjeros han sido acogidos de manera cálida y afectuosa”. Además, “de manera progresiva y natural, en los últimos años, el número de extranjeros ha aumentado en el país”.

Manifiesta que “toda migración tiene pros y contras, pues estas personas impregnan el entorno con sus costumbres, cultura, idioma, conocimiento, aficiones, brindando nuevas perspectivas a los locales; cuando se hace de manera responsable, legal y ordenada, la fuerza laboral extranjera que llega a un país, trae muchos beneficios, aunque no podemos ignorar la situación que estamos viviendo con el éxodo de venezolanos, que de no tomarse medidas adecuadas y de manera oportuna, se puede convertir en un problema, no solo en el mercado laboral”.

“Actualmente, la migración es una preocupación de todas las naciones, por lo que las esperanzas para su manejo están puestas en el Pacto Mundial sobre Migración, promovido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptado en el 2016”, el cual se espera que “ayude a afrontar los desafíos propios de la misma”.

Por otra parte, sigue Sanabria, “la migración es muy positiva también en la generación de negocios

y emprendimientos, no solo por los trabajadores, sino por los extranjeros que llegan a invertir en Colombia. Esas experiencias nos enriquecen en cuanto a clima de negocios, ideas, mercadeo, entre otros beneficios”.

Entre tanto, Jonathan Valencia, experto en asuntos de migración laboral de la firma Ernst & Young, asegura, por su experiencia y el contacto con colegas de otras naciones, que “los sistemas de control migratorio en nuestro país son muy eficientes, respecto de los demás países de la región. El Ministerio de Relaciones Exteriores colombiano está a la vanguardia en el tema tecnológico, con tiempos de respuesta mínimos frente a países como Perú, donde debido a la falta de apalancamiento tecnológico pueden tardar meses en el otorgamiento de una visa, lo cual genera grandes problemas a las compañías” que demandan trabajadores extranjeros.

Valencia considera la migración de trabajadores extranjeros a Colombia “un mecanismo de evolución”. No obstante, “debemos tener en cuenta que hay diferentes temas por los que aquella se detona, por lo cual algunas migraciones pueden ser vistas como positivas o negativas”. Un aspecto positivo consiste en que “el migrante sale de su zona de confort y está obligado a retarse”, desde la perspectiva que “se mire (idioma, cultura, hábitos, familia), por lo cual, en un ambiente adecuado, puede llegar a ser muy valioso para una organización”.

“La migración es parte natural del ser humano, las naciones deben verla como tal y dirigir sus sistemas internos a sacar el mayor provecho posible para las partes”, mediante controles migratorios acertados, alineación con las políticas internas (económicas, sociales, educativas) y “apalancándose en la tecnología”. Considera que flexibilizar los procedimientos y estar a la vanguardia en el uso de la tecnología no significa facilitar la migración, “más bien[,] es adaptarse a un entorno”. Cree “muy importante la apertura al mundo y el debido control”.

Estrategia ganadora

Respecto de la razón por la cual las compañías promueven la mi-

gración de trabajadores entre los países, Valencia sostiene que el “trabajador migrante adquiere muchas habilidades (inclusive blandas como aptitudes y valores); es una gran experiencia para su vida laboral y personal. Las compañías saben de lo positivo que es una asignación (traslado) internacional” a un trabajador, “pues lo retan y, a su vez, él mismo lo ve como un premio (en la mayoría de casos)”, de modo que se incentiva “el sentido de pertenencia a la compañía”.

La movilidad de trabajadores entre países representa una acción en la que ganan el empleado y la empresa, porque “el asignado debe compartir conocimiento, trabajar en un entorno cultural distinto, aprender temas que no conocía y a su regreso (si ocurre) devolver todo este conocimiento a la compañía”, argumenta Valencia.

Piensa que las empresas multinacionales son promotoras importantes de la migración de trabajadores entre países, porque debido a “su presencia en diferentes naciones, saben los beneficios de los programas que incluyen la migración de sus colaboradores. Aun cuando esto puede significar un gasto alto para la compañía, existen entidades que tienen equipos especializados en movilidad global”, lo cual resulta elocuente respecto a la visión que tienen del tema.

Explica que la labor de firmas como Ernst & Young se enfoca en “asesorar, guiar y soportar a las compañías y extranjeros asignados en Colombia, con el fin de que cumplan las obligaciones migratorias para llevar a cabo sus actividades laborales en el país, de manera legal. Nuestra labor debe ser llevada a cabo con el mayor tacto posible, ser empáticos y lograr que tanto extranjero como la familia y la compañía cumplan con la normativa en los tiempos planeados”.

Por otro lado, Mario Andrés Herrera, subdirector jurídico del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería (Copnia), estima que, en el 2017, se otorgaron unas 77 mil visas de categoría temporal trabajador en el país. Afirmo que los permisos temporales que concede Copnia, a los trabajadores extranjeros, con el fin de que se puedan desempeñar en Colombia, con apego a la ley, en trabajos rela-

cionados con el área de ingeniería, tienen vigencia de un año, prorrogable por otro más y, “excepcionalmente, se puede seguir prorrogando hasta la culminación de la labor”, en un determinado proyecto empresarial.

“En la mayoría de los casos, empresas multinacionales radicadas en Colombia, sitúan personal, temporalmente, en el país. Estas personas, como son extranjeras, tienen su domicilio, evidentemente, en el exterior. Hemos visto que los trabajadores extranjeros no se quedan; vienen vinculados con esas empresas, pueden permanecer uno o cuatro años, pero se van, porque las empresas acostumbran rotar al personal”.

Herrera comenta que los permisos temporales otorgados por Copnia se concentran, principalmente, en el segmento de trabajadores extranjeros de los sectores de hidrocarburos y de telecomunicaciones, aunque en los últimos tiempos se ha evidenciado una participación importante de aquellos contratados por el sector de construcción de infraestructura.

Se debe tener en cuenta que, a los ingenieros de petróleos, el Copnia “no les concede el permiso temporal”, pues esa función le corresponde al Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos, pero el Copnia tiene la facultad para expedirlo a “personas o profesionales relacionados con el sector de hidrocarburos”. El organismo les entrega el “permiso temporal de trabajo a todos los ingenieros, excepto a los que tengan consejo profesional propio como en el caso de la ingeniería de petróleos”, aclara Herrera.

Critica que “el Gobierno, en su regulación, ha flexibilizado los requisitos para la obtención de la visa y permite el ingreso de profesionales ingenieros, sin control de las autoridades competentes. Casi el 97% de los ingenieros extranjeros que ingresan al país están ejerciendo su profesión sin el permiso temporal. “Ingresan directamente con la visa, porque el Gobierno liberalizó la exigencia del permiso temporal, con la expedición del Decreto 834 del 2013”, sin definir instrumentos para que los consejos profesionales pudieran mantener, con efectividad, su función de vigi-

lar la idoneidad de las personas que ejercen profesiones reguladas en Colombia.

A propósito de la afirmación del Copnia de que el noventa y siete por ciento (97%) de los ingenieros extranjeros trabajan en el país con visa y sin el permiso temporal, Juliana Sanabria, de la firma Moncada Abogados, comenta que “resulta acertado que cada sector defina sus intereses. Desconozco si la cifra refleja la realidad, aunque la crítica es totalmente válida. Es probable que el porcentaje sea muy alto debido a que la obtención de la visa es un trámite independiente del trámite de licencia temporal y de su expedición; no se requiere de uno para tramitar el otro”.

Sanabria agrega que “la mayoría de extranjeros que vienen a trabajar al país lo hacen por un corto período (entre 1 y 3 años) y la complejidad, tiempos y requisitos hacen que desistan de este tipo de trámites. Colombia no tenía un sistema muy amable de visados. Esperemos que con la reforma introducida con la Resolución 6045 del 2017, del Ministerio de Relaciones Exteriores, el tema mejore para todos, inmigrantes, trabajadores, funcionarios y asesores”.

Por su parte, Mario Herrera, del Copnia, explica que “la filosofía del permiso temporal es que se pueda tener un control, en caso de que los extranjeros con visa ejerzan inadecuadamente la profesión”. Si lo hace, pues hay una organización que “lo puede controlar, sancionar, y ese es el trabajo de los consejos profesionales. No se trata de que esos profesionales tengan un policía al lado para que ejerzan la profesión, sino cuando suceda algo ir a investigar y dictaminar que se debió actuar de determinada manera”, sin desconocer que “un profesional debe tener la mayor libertad posible para ejercer”.

“Lo grave de esto es que se está exponiendo la sociedad a riesgos innecesarios, cuando no sabemos qué tipo de profesional, ni qué tipo de ingeniero está entrando al país, porque no se está verificando el título. El permiso temporal, por lo menos, garantiza que haya un título profesional” a nombre de ese trabajador foráneo, anota Herrera.

“Hemos encontrado casos en donde ha habido ingenieros muy pres-

tantes que entraron con visa a hacer actividades específicas de la ingeniería y después se averigua y no son ingenieros. Obtuvieron la visa de visitante técnico o visa temporal trabajador, sin el permiso temporal. Ahí existe un riesgo grande”, advierte el profesional de Copnia.

Incumplimiento sistemático

Explica que a los ingenieros extranjeros con visa para trabajar, las autoridades “les recomiendan que tramiten el permiso temporal, pero ya no van” a hacerlo. “Hemos ido al Ministerio de Relaciones Exteriores a comunicar que Copnia es una entidad pública y solicita la base de datos o la información de cuáles son los ingenieros” extranjeros y “en dónde se ubican para requerirlos”, pero no les entregan la información. “Y no tenemos cómo adelantar esa gestión” de búsqueda, porque se trata de una tarea “muy difícil para las entidades” como los consejos profesionales de ingeniería de petróleo, de ingeniería eléctrica, mecánica y afines, de ingeniería química y del propio Copnia que “son los afectados. No tenemos capacidad institucional para ir buscando” empresa por empresa e identificar “en dónde hay un ingeniero extranjero”.

En Copnia, la obtención del permiso temporal para un ingeniero extranjero demora, máximo, cuatro días. Manifiesta que, ocasionalmente, “los consejos profesionales hemos negado algunos permisos temporales, porque consideramos que la persona no tiene las condiciones, ni la idoneidad”. Ante esta situación, eventualmente, las empresas en Colombia contratantes del extranjero reaccionan negativamente y, mediante firmas de abogados especializadas en asuntos de migración de trabajadores, realizan acciones de cabildeo ante las autoridades migratorias. Esas firmas “hacen mucha presión y creen que el permiso temporal es un trámite absurdo”.

“No comparto que los abogados seamos un factor de presión ante el Ministerio de Relaciones Exteriores. Son trámites independientes y uno no depende del otro. Entre los requisitos para tramitar las visas no se requieren permisos temporales para ejercer determinada profesión o la homologación de una ca-

rrera universitaria. Lo que procuramos es que el trámite sea eficiente y rápido, pues un ciudadano extranjero, mientras no sea vinculado, representa un gasto oneroso improductivo para la empresa que lo contrata”, subraya Juliana Sanabria de Moncada Abogados.

Mario Herrera no cree factible que el Ministerio de Relaciones Exteriores acepte restablecer el permiso temporal en calidad de prerrequisito para la obtención de la visa de trabajo por parte de los ciudadanos extranjeros que necesiten ejercer la ingeniería en Colombia. Sin embargo, piden que les compartan la información, “como entidades públicas que somos los consejos profesionales, para requerir al profesional extranjero y comunicarle que ingresó con una determinada visa, va a hacer un cierto trabajo y que obtenga el permiso temporal”, un control establecido por la ley.

Juliana Sanabria, en lo atinente a las medidas que se deben adoptar para favorecer que un trabajador extranjero tramite los permisos temporales u obtenga la tarjeta profesional en una disciplina determinada, considera que se requiere “simplificar los trámites, pues al final nada va a impedir que un trabajador extranjero llegue al país; solo estamos estimulando que ejerzan su profesión de manera irregular”.

Asimismo, piensa que “la homologación (de títulos profesionales) debe derivar de un marco jurídico claro y general que facilite la reglamentación y la estabilidad de las condiciones generales. Los esfuerzos en materia de acuerdos de doble titulación, homologación y reconocimiento de títulos son herramientas importantes para mejorar los procesos”.

De otro lado, Olga Parra, directora ejecutiva del Consejo Profesional de Administración de Empresas expresa que “al 20 de febrero de 2018 se encuentran registrados 106.969 profesionales colombianos matriculados, quienes cuentan con título profesional de las diferentes denominaciones reconocidas” por este consejo profesional, el cual, además, “ha expedido la matrícula profesional a 135 extranjeros, quienes han acreditado su título profesional en administración de empresas”.

En relación con el hecho de que un número significativo de profesionales extranjeros de administración de empresas o disciplinas afines ejercen, en el país, sin matrícula profesional, Parra comenta que “conforme a la normativa aplicable vigente, en especial el parágrafo 1° del artículo 19 del Decreto Reglamentario 2718 de 1984, para otorgar la matrícula de administrador de empresas a los extranjeros se requiere que estos posean visa de residente expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores o por los funcionarios consulares de la República de Colombia y el título homologado por el Ministerio de Educación. Debido a que no todos los extranjeros cuentan con la visa de residente, los mismos no pueden contar con la tarjeta profesional”.

Respecto de las acciones del Consejo Profesional de Administración de Empresas encaminadas a buscar que los administradores de empresas extranjeros obtengan la matrícula profesional, Parra señala que la entidad “realiza campañas de divulgación en las empresas del sector público y privado; así como en las instituciones de educación superior, con la finalidad de dar a conocer los requisitos legales aplicables para el ejercicio de las profesiones de administración de empresas, administración de negocios y demás denominaciones reconocidas, de tal manera que los profesionales conozcan las normas bajo las cuales se encuentran regidos, incluidas las personas extranjeras amparadas por los términos establecidos por las leyes 60 de 1981 y 20 de 1988”.

Desde la óptica gubernamental, Ana María Gómez, directora de movilidad y formación para el trabajo, en el Ministerio del Trabajo, asegura que el país está “perfeccionando, por un criterio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las herramientas estadísticas y de información a la población extranjera en Colombia”, razón por la cual “estamos habilitando el registro único de trabajadores en Colombia (Rutec), donde todos los extranjeros deben estar registrados y, por supuesto, habilitados con todas las condiciones de competencia laboral, es decir, con su tarjeta profesional, en el caso de las profesiones específicas, así como con todos los otros criterios de

visa, de permisos de permanencia o de permisos especiales de trabajo, con todo lo que se necesita para ejercer la profesión en Colombia”.

Precisa que “todos los empleados extranjeros, en el país, van a quedar regularizados con ese registro, en el cual se habilitan las condiciones para trabajar en la función pública y en las empresas. Además, se va a producir un monitoreo de ocupaciones, con el fin dar una óptima gestión a la migración laboral del país, dado que tenemos una oleada migratoria importante en este momento”.

Gómez explica que el Ministerio del Trabajo participa “en la comisión intersectorial de migraciones, donde tenemos asiento preferente con el Ministerio de Educación y todos estos temas de los consejos profesionales y de las profesiones reguladas se llevan” a tal instancia. En el momento, el Rutec representa el principal instrumento orientado a lograr que los trabajadores extranjeros cumplan la normativa que regula el ejercicio de las distintas profesiones en Colombia.

“Ya se adelantaron las pruebas piloto” y se dispuso que el Departamento Administrativo de la Función Pública también esté incluido en esa base de datos, “porque hemos identificado extranjeros trabajando en el Estado”. Se espera que el Rutec entre en plena operación durante el primer trimestre del 2018.

“Si los consejos profesionales no llegan a tener, realmente, un registro” de los profesionales extranjeros, cuya idoneidad deben comprobar, “nosotros elevamos estos temas, con el Ministerio de Educación, a la comisión intersectorial de migración”, con el fin de analizarlos y buscar soluciones. Sin embargo, con el Rutec, “va a ser muy fácil”, pues “vamos a identificar los trabajadores extranjeros, en Colombia, que necesitan regularizarse, a todo nivel, y los trabajadores que llegan al país van a saber los requisitos que requieren para insertarse laboralmente”.

El empeño de Colombia en ingresar al grupo de países de la OCDE, le ha impuesto al país el desafío de es-

tablecer buenas prácticas de gobierno y de gestión en todos los frentes de la administración pública, entre las cuales figura la de crear un sistema robusto de información del mercado laboral interno y de la migración de trabajadores. Por ahora, la esperanza de los cole-

gios de profesionales del país es que tal sistema se convierta en un instrumento a su alcance para cumplir, plenamente, con su misión de verificar la idoneidad de los trabajadores extranjeros que llegan a Colombia a ejercer una profesión regulada.

Recuadro 1. Profesiones de migrantes

Según las estadísticas internas de Ernst & Young, del 2017, las profesiones de los trabajadores extranjeros, a quienes les han gestionado procesos migratorios, son las siguientes:

1. Ingeniería (en todas sus ramas): 26%.
2. Administración y similares: 16%.
3. Técnico o tecnólogo: 14%.
4. Contaduría: 7%.
5. Leyes o ciencias sociales: 5%.
6. Economía: 5%.
7. Mercadeo, comercio o negocios: 4%.
8. Licenciatura (en todas sus ramas): 4%.
9. Otras: 6%.
10. N/A: 13%.

Recuadro 2. Nacionalidad de migrantes

De acuerdo con las estadísticas internas de Ernst & Young, al término del 2017, las nacionalidades de los trabajadores extranjeros, a quienes les han tramitado procesos migratorios para laborar en Colombia, son las siguientes:

1. Venezuela: 25%.
2. España: 12%.
3. USA: 9%.
4. México: 6%.
5. Argentina: 3%.
6. Brasil: 3%.
7. Francia: 3%.

Entradas migratorias

La movilidad migratoria de extranjeros hacia Colombia revela una tendencia creciente a una tasa cercana al 10% por año. Este comportamiento se encuentra soportado igualmente en la solidez socioeconómica y de seguridad que ha experimentado el país, que evidencia su reconocimiento como un destino frecuente para los extranjeros, dada

si innumerable riqueza en recursos naturales, variedad de climas y diversidad de productos.

Así. durante los últimos años, más de 12.2 de flujos migratorios de entrada fueron registrados principalmente con categorías migratorias de turismo (67%), visitante temporal (18%), trabajador temporal (4%) y residente (2%).

Pese a que no existen cambios en el orden de la participación de las categorías de ingreso, es notoria una desaceleración en la categoría de trabajo temporal, que pasó de tener un crecimiento del 25% en 2012 a un decrecimiento del 14% en 2016. En este sentido, es posible afirmar que aunque en los últimos años se ha venido dando un ascenso interesante en el ingreso de extranjeros que solicitan visa temporal para actividades laborales, su participación relativa a las demás categorías ha disminuido, debido a que su crecimiento muestra incrementos marginales. Las nacionalidades que más aportaron entradas de trabajadores temporales en el período de referencia

fueron Venezuela, seguido de Estados Unidos, España y México. Sin embargo, categorías como “temporal estudiante” y, “temporal especial”⁽¹⁾ poseen crecimientos superiores al 20%, pasando de 5.732 registros en el 2011 a 14.187 en el 2016, en el caso de temporal estudiante, y de 10.183 a 23.073 en los mismos años para el caso de temporal especial. Ello refleja el atractivo del país en materia de educación básica y superior e inversionistas independientes.

Como se muestra en la figura 5, el comportamiento mensual de entradas de extranjeros sigue una estacionalidad muy marcada, en donde sus puntos

más elevados se reportan a mitad y fin de año, explicado por los períodos de vacaciones (temporada alta). En términos generales, estos migrantes son jóvenes y se encuentran en edad productiva, están en su mayoría entre los 18 y 39 años y son de predominación masculina, por cuanto el 61% de las entradas de extranjeros en las diferentes categorías fueron realizadas por hombres.

Los principales cinco países del total de extranjeros que ingresaron al país en el período de análisis son Estados Unidos (19%), Venezuela (14%), Ecuador (7%), Argentina (6%) y Brasil (6%), como muestra la tabla 6.

Tabla 6. Top diez de los países de origen o procedencia de los extranjeros, 2011-2016

País de nacionalidad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
1 Estados Unidos	324.475	327.721	342.680	376.015	445.957	499.262	2.316.110
2 Venezuela	229.234	251.475	261.343	291.539	329.478	378.597	1.741.666
3 Ecuador	109.039	114.795	120.404	130.460	155.727	171.118	801.543
4 Argentina	93.905	111.644	129.069	125.356	133.988	144.477	738.439
5 Brasil	93.325	86.179	92.875	127.495	141.624	186.269	727.767
6 México	78.974	85.492	99.528	114.804	152.123	163.686	694.607
7 Perú	77.673	88.928	101.304	126.105	138.485	144.635	677.130
8 España	88.557	94.910	100.788	107.416	116.706	121.134	629.511
9 Chile	56.192	76.175	90.546	104.122	112.136	128.745	567.916
10 Alemania	41.229	42.525	45.034	50.575	57.372	60.321	297.056
Otros	392.342	418.522	448.527	498.031	603.867	700.222	3.061.511
Total	1.584.945	1.698.366	1.832.098	2.051.918	2.387.463	2.698.466	12.253.256

Fuente: Migración Colombia.

Por otro lado, al agrupar las nacionalidades según la región para el período de análisis, es posible identificar tendencias en las llegadas de los extranjeros al territorio nacional. Así, América del Sur se constituye como la subregión que concentra el mayor número de ingresos (44%), reiterando la importancia que reviste la movilidad intrarregional hacia Colombia. América del Norte (21%) ocupa el segundo lugar en esta categoría, seguido por Europa (18%), América Central (13%) y el Caribe (13%), mientras que Asia (3%), Oceanía (1%) y

África (0,2%) son las de menor participación.

Del lado de América del Sur se presentaron cerca de 5 millones 431 mil registros de entrada entre 2011 y 2016. En este segmento, llama la atención el desempeño de países no tradicionales como Paraguay, que tuvo un crecimiento promedio del 24%; Bolivia, del 23%; Chile, del 18%, y Brasil, del 16%. Este último experimentó el crecimiento más destacado durante el 2016 con relación al 2015, que fue

del 32%, ubicándose como la tercera nacionalidad de ingreso para 2016. Por su parte, Venezuela, Ecuador, Argentina y Perú mantienen crecimientos estables y sostenidos en promedio del 11%, en donde el turismo es la principal categoría, al igual que en los otros casos.

1. Integra a extranjeros que desempeñan actividades como voluntarios, pensionados o rentistas, socios, tratamiento médico y trámites de adopción.