

Propuesta de proceso de inserción laboral de extranjeros en empresas del sector construcción de
la República Dominicana

Lucía Ramírez Morún y Camila Pérez Gutiérrez

Universidad Iberoamericana

Nota del Autor:

Lucía Ramírez Morún, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana; Camila Pérez
Gutiérrez, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana;

La correspondencia relativa de este artículo debe dirigirse a Lucía Ramírez Morún y Camila
Pérez Gutiérrez, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana, Santo Domingo.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a nuestros padres José, Anny, Eduardo y María Asunción por habernos apoyado a lo largo de este trayecto, depositando su confianza en nosotras y estando presentes en cada paso, empujándonos a dar siempre lo mejor de cada una. A cada uno de nuestros familiares, gracias por estar presente y apoyarnos.

A todos nuestros maestros, tanto de la Escuela de Psicología, como de UNIBE en general.

Gracias por haber sido referentes en nuestro crecimiento personal y académico, y que por medio de sus conocimientos y experiencias nos han preparado para desenvolvernos como profesionales completos, pero sobre todo humanos.

Resumen

La inserción laboral se refiere al proceso de adhesión de los individuos al mercado laboral, y en el contexto de la población inmigrantes, supone un conjunto de características y contextos muy diferentes. No importa cuál sea su motivo de migración, cualquier individuo espera poder integrarse de manera exitosa en el mundo productivo del país de acogida.

El auge de movimientos migratorios ha transformado la estructura política y social de los países, convirtiendo los modelos sociales en unos más integrados. Esta investigación tiene como fin conocer cuáles son los factores que influyen en el proceso de inserción laboral de inmigrantes en empresas constructoras de la República Dominicana, así como también las políticas de empleo establecidas. Al realizar una propuesta de proceso de inserción laboral de inmigrantes, se fijarán las bases para minimizar las desigualdades socio laborales que sufren estos al momento de incorporarse en las organizaciones.

Palabras claves: Inmigrantes, inserción laboral, propuesta.

Inserción laboral de inmigrantes

En primer lugar se tiene que, en octubre 2006 se publicó el estudio “Metodología para la inserción laboral de personas inmigrantes” realizado por Carrasco, Ruiz y Martínez de la Red Acoge en el marco de la Subvención Global del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo. El objetivo planteado en el mismo fue la revisión del contexto de inserción laboral de inmigrantes en España, analizar la ejecución de un programa de inserción laboral y proponer una intervención al mismo.

La misma hace el caso para agendas o itinerarios individualizados para la inserción de inmigrantes, partiendo de la premisa de que cada caso es singular y debe ser intervenido como tal. Siendo el trabajo una de las principales causas de los movimientos migratorios a España, tanto el mercado de trabajo como la sociedad en sí reúne características que muchas veces determinan el desenlace de la vida del inmigrante en el país de acogida. Las cualificaciones requeridas en los puestos de trabajo, la distribución de inmigrantes en los distintos sectores económicos y los esfuerzos de resistencia a la regulación por parte del nivel corporativo se presentan como variables importantes en el proceso.

Esto se puede ver evidenciado en la investigación de Assumpta Aneas et al. (2008), la cual expresa que, en caso de no tener acompañamiento, el inmigrante embarca su propio proceso de inserción. Esto parte del hecho de que al llegar al país de acogida muchos no conocen a nadie y tienen que realizar las gestiones mediante sus propios medios. La manera en que se desenlace este proceso determinará en gran parte el futuro profesional del individuo en el nuevo mercado laboral al que se une.

La inserción laboral es el “proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos”, que dada las características del mercado laboral requiere de un proceso previo, una serie de acciones que hagan posible la inserción. En esta impactan factores desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, donde se complementan la empleabilidad y la ocupabilidad. (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996).

Para lograr esto las organizaciones no pueden actuar solas, sino que necesitan el peso de las entidades estatales mediante la creación de políticas de empleo. Mediante estas, se podrían atender diversas áreas del mercado laboral que impactan directamente la inserción de los inmigrantes, como la relación sistémica de oferta y demanda, el refinamiento de la formación y educación y el avance en nivel y especialización de los trabajadores. (Sáez 1997 citado por Sacristán Romero 2007). Es imperante que existan estudios periódicos, eventos académicos y de divulgación por parte de expertos en políticas sociales destinadas a inmigrantes para que, en el caso de que la agenda de las instituciones gubernamentales no sea suficientes, exista un nivel de conciencia social que sirva para exigir y empujar cambios desde la sociedad civil.

La inserción laboral no se trata de un contexto aislado, sino que supone la congruencia de todos los factores que incluyen los proyectos de migración de los individuos, por lo que toda intervención que se realice tiene que necesariamente partir de la cohesión entre estos. La participación en la vida civil y comunitaria, la asociación sindical y el intercambio cultural son la única manera de que los inmigrantes puedan liberarse de los paradigmas que los rodean. Estos elementos de la integración sociolaboral deben basarse a partir de la sensibilidad cultural, la detección de necesidades y la búsqueda de igualdad y autonomía. La falta de poder y voz en la

toma de decisiones sobre sus propias realidades envuelve a los inmigrantes en un círculo de dependencia en donde se normaliza el abuso a sus derechos humanos (García Ramírez,2000).

F. Heckman y D. Schnapper en su libro “The Integration of Immigrants in European Societies: National Differences and Trends of Convergence” distinguen diferentes dimensiones dentro del proceso de integración de inmigrantes, creemos que estas conforman una distribución integral de los factores en el proceso de inserción laboral:

- Dimensión estructural: acceso a las instituciones núcleo del sistema social, como lo son la educación, vivienda, etc.
- Dimensión cultural: se refiere a los cambios cognitivos, conductuales, emocionales y culturales en las personas. Esta dimensión no sólo afecta a los inmigrantes y su descendencia, sino también a la estructura social y cultural.
- Dimensión social: se refiere a la participación voluntaria en grupos de interés
- Dimensión de identificación: se refiere a la identificación social, étnica o nacional.

Estas dimensiones ramifican el proceso de inserción en diferentes áreas de enfoque, siendo todas o sólo algunas aplicables a distintas empresas según la naturaleza de sus servicios y sus objetivos.

Según Fernández (2008) para realizar intervenciones que lleven a los inmigrantes a adherirse a la cultura laboral el abordaje debe de basarse en dos niveles: el nivel informativo, en donde se brinde orientación conforme a las competencias y conocimientos teóricos-técnicos sobre las que se trabaja, como la orientación a resultados, movilidad, jornadas de trabajo, etc. Y en segundo lugar, el nivel formativo: capacitación y desarrollo profesional en el mercado laboral del país de acogida. Destaca la importancia de diagnosticar primeramente el estado del individuo

en cuanto a acceso a recursos personales y sociales: grupos de interés e identificación, vivienda y/o estado de movilidad, vida familiar, etc. Estos aspectos impactarán directamente en el desempeño y desarrollo del individuo inmigrante en cualquier organización.

La conceptualización teórica de inserción cultural deja muchas áreas grises, ya que está sujeta a la interpretación tanto de las diferentes naciones como de las organizaciones (Ruiz de Lobera Pérez-Mínguez 2004 citado por Martínez Fortún 2018).

Por otro lado, el estudio “Inmigrantes en formación: estado de bienestar y promoción de los lazos sociales en el caso de la formación y la inserción laboral de las personas inmigrantes en Barcelona” de Laura Cristina Yufra (2013) examina el papel de la formación en el contexto de la inserción laboral. La representación teórica, social e histórica de los movimientos migratorios ha empujado agendas tanto legislativas como políticas, en donde frecuentemente los ciudadanos inmigrantes son de los colectivos más vulnerables. Esto ha causado el establecimiento de diversos paradigmas que de cierto modo definen el futuro de los inmigrantes a su llegada al país de acogida.

El enfoque hacia la capacitación del trabajador inmigrante tiene como fin la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional, reduciendo las desigualdades con los nativos del país de acogida tanto en el mundo laboral como en la sociedad como tal. La globalización ha transformado los modelos económicos y cómo estos impactan y se relacionan con el Estado y la sociedad, en muchos casos consolidando la desigualdad previamente mencionada (Castells 2000 citado por Assumpta Aneas et al. 2008). Al mismo tiempo de que las economías globales se han vuelto mucho más cooperativas y recíprocas, lo que ha llevado a un gran crecimiento productivo,

aquellos que no tienen acceso a las mismas oportunidades quedan rezagados y vulnerables ante este nuevo esquema socioeconómico.

A lo largo del tiempo se ha evidenciado que los métodos de control y regularización migratoria, con sus políticas y leyes, han producido una vinculación social excluyente del inmigrante. Los códigos culturales y comunicativos, los escenarios ideológicos y sociopolíticos y las condiciones para acceder a recursos son algunos de los factores que se singularizan para la instauración de la formación en el proceso de inserción laboral.

Según otro estudio publicado en 2013 “Inmigración, género y mercado de trabajo en República Dominicana” por Wilfredo Lozano, se afirma que los estudios de migración que se encargan de la inserción laboral de los extranjeros revelan que existen factores que pueden hacer que a estos se les dificulte adentrarse en el mercado laboral de los países de recepción y a sus necesidades básicas. En principio, cuando los inmigrantes tienen menos tiempo de incorporación al país receptor, se espera una inmediata necesidad de empleo. La mayoría de las veces esto significa que los inmigrantes aceptan trabajos de manera irregular y bajo condiciones desfavorables con tal de no permanecer en desempleo.

En República Dominicana predominan dos niveles de proceso inmigratorio, el primero y el predominante compuesto por los inmigrantes procedentes de Haití, los cuales son contratados para laborar en mano de obra poco calificada la cual no requiere de niveles de escolaridad ni ninguna otra formación más que trabajos como la agricultura, construcciones y actividades informales asociadas con el servicio y el comercio. El otro nivel está compuesto por inmigrantes con actividades muy distintas que los del primer nivel, compuesta de una mano de obra con mediana y alta calificación debido a que la mayoría de estos posee educación básica o

universitaria, centrándose así en el sector terciario de la economía urbana donde desempeñan ocupaciones asociadas al alto comercio, los servicios productivos, el transporte, las finanzas y, en general, la organización de la economía.

El sector constructor en la República Dominicana se resiste activamente a la regularización en cuanto a la mano de obra se refiere, por lo que la protección a los trabajadores se dificulta en distintas maneras. Las iniciativas de las entidades encargadas no tienen suficiente alcance, produciendo una condición de desigualdad que viene desde las autoridades de más alto nivel y se afianza en la atmósfera corporativa.

En vista de que la fuerza laboral de la República Dominicana se ha visto impactada por la migración laboral, consideramos que es importante indagar acerca de la inserción de inmigrantes en el mercado laboral, destacando así las estrategias y políticas de empleo destinadas a esta población con el fin de crear una propuesta o metodología de trabajo donde se siga un protocolo de inserción para los inmigrantes.

El objetivo general de la investigación es la realización de una propuesta de proceso de inserción laboral de inmigrantes, en donde se brinden recursos formativos laborales y sociales a los empleados sin importar su nivel en la empresa.

Esta investigación se basa en las siguientes preguntas (1) ¿Cuáles son los factores fundamentales que influyen en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes en la República Dominicana? (2) ¿Cuáles son las diferentes estrategias de integración sociolaboral y políticas de empleo destinadas a inmigrantes?

Hipotetizamos que los movimientos migratorios han producido que una gran parte de la fuerza laboral de la República Dominicana sea extranjera por lo cual es necesario analizar los factores que influyen en la inserción de estos al mercado, para así estructurar planes y políticas de inclusión laboral destinadas a la población inmigrante en específico.

Método

La investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se planteó descriptivamente el problema de investigación, desarrollando el mismo a partir del análisis reflexivo y crítico. La exploración y abordaje general de los objetivos dan lugar a la recolección y análisis de datos adaptables a diferentes tendencias, contextos o entornos. El tipo de diseño es no experimental-transversal, ya que no se manipularon variables, indicadores o dimensiones y se trabajó analizando lo observado y recopilado. Es transversal ya que la muestra o población fue evaluada en un período de tiempo limitado.

El estudio se realizó en un espacio de tiempo de 4 meses, empezando en septiembre del 2020 y culminando en diciembre del mismo año.

El alcance del estudio es exploratorio dado a que mediante del análisis documental y crítico de textos, se exploró el problema de investigación de forma general y con un carácter preliminar. Los objetivos y las preguntas de investigación dan lugar a la realización de investigaciones posteriores, como por ejemplo la aplicación de la propuesta de plan de inserción laboral de inmigrantes.

Participantes

La población estudiada fueron 4 empresas constructoras de la República Dominicana, en donde existe una gran concentración de empleomanía inmigrante. Los gerentes y/o coordinadores de Recursos Humanos de las compañías fueron entrevistados, ya que su área de especialización va dirigida a esta área. En caso de que la compañía no cuente con un departamento de Recursos Humanos, se entrevistó a algún puesto equivalente (ej. Coordinador de proyectos) o al Gerente general.

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó la entrevista semiestructurada, con el objetivo de establecer cierta delimitación de tópicos, pero con la apertura a un intercambio fluido con los participantes. Esto se realizó en base a un guion de entrevista compuesto en su mayoría por preguntas abiertas.

Procedimiento

Luego de presentar el tema a la Escuela de Psicología y el Comité de Ética de la universidad para la aprobación, se procedió a la recolección de datos mediante un guion de entrevista semiestructurada. Las sesiones fueron grabadas mediante audio para la transcripción de datos a textos y su posterior análisis.

Resultados

Mediante la recolección de datos en 4 empresas constructoras obtuvimos los siguientes resultados, destacando aquellos hallazgos que se relacionan con los objetivos de esta investigación: analizar los factores fundamentales que influyen en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes en empresas del sector construcción de República Dominicana, indagar sobre

las diferentes estrategias de inserción y políticas de empleo destinadas a inmigrantes y realizar una propuesta de proceso de inserción laboral para empresas del sector construcción.

Entre los países de procedencia más comunes de los extranjeros en las constructoras entrevistadas se encuentran: Perú, España, Colombia, México, Haití, Venezuela y Guatemala, siendo la de mayor presencia la nacionalidad haitiana.

Se encontró que las constructoras A, B, C y D coinciden en el enfoque exclusivo a la completa documentación que deben tener los inmigrantes para trabajar en el país, siendo este un factor excluyente en la inserción de empleados extranjeros. Las 4 empresas también coinciden en que los demás factores y/o dificultades que impactan el proceso de inserción dependen del puesto y el nivel jerárquico del que se trate, aclarando la distinción entre la mano de obra obrera y el personal administrativo/ejecutivo. En cuanto a las estrategias y políticas de empleo destinadas a inmigrantes, se tiene que en las constructoras el nivel de rotación es casi nulo.

Tabla 1

Tipos de contratos más utilizados

	Contrato indefinido	Contrato por obra	Contratista/ Servicios profesionales
Constructora A		X	X
Constructora B	X		
Constructora C	X		X
Constructora D	X	X	

Nota: datos obtenidos de las entrevistas

En la constructora D la contratación de mano de obra la realiza el ingeniero encargado o “maestro de obra”, quien actúa como intermediario y es quien gestiona todo con los empleados. De este modo, la empresa tiene muy limitada información sobre la dinámica entre ellos. Por otro

lado, tenemos que la constructora B es la única que, en caso de necesitarlo, subcontrata una compañía que brinda apoyo a sus empleados inmigrantes en el proceso formativo cultural del país. Las demás cuentan sólo con inducciones a la organización y al puesto.

Los datos indicaron que los inmigrantes que laboran en las constructoras A, C y D no son expatriados por la organización para ocupar un puesto, sino que ya tienen cierto tiempo en el país, a diferencia de la constructora B que, al ser una empresa con presencia internacional, sí se presentan traslados internos entre los países en donde operan. A diferencia de las demás, la constructora C cuenta con una política que ofrece remuneración por vivienda a sus empleados. Esta política aplica tanto a empleados locales como extranjeros, pero los inmigrantes son los más beneficiados de la misma.

Discusión

Al analizar los resultados, se evidenciaron faltas significativas en la inclusión social de los trabajadores inmigrantes de parte de las organizaciones, siendo el único enfoque el estatus migratorio y legal de los empleados extranjeros. Estos factores se encuentran dentro de la dimensión estructural; por lo que se deja a un lado las dimensiones culturales, sociales y de identificación. Estas dividen el proceso de inserción en diferentes ramas que constituyen la inclusión integral de los trabajadores.

Al sólo contar con políticas de migración, las constructoras no tienen establecidas estrategias de inserción sociolaboral. Este hallazgo evidencia la falta de criterios y datos formales que existe en torno al mercado laboral y la inmigración en la República Dominicana. Esta recolección de datos debería ser destinada a la creación de políticas de regulación salarial y de acceso a servicios como la vivienda, educación, entre otros. La escasez de datos oficiales

resulta en que las constructoras tengan la libertad de establecer políticas y estrategias de acuerdo con su propio modo de operación; como arrojaron los resultados de la investigación donde se muestra que ninguna de las organizaciones posee un proceso fijo para la inserción laboral de empleados inmigrantes.

La inmediatez en la necesidad de empleo de los ciudadanos inmigrantes contribuye a la resistencia en la formalización de los procesos y políticas, por lo que se dificulta la acogida de estos en el país receptor. En el caso del sector construcción, el modelo de trabajo en base a la demanda causa la preferencia a la contratación por intermediarios. Estos tipos de contratación, como, por ejemplo, el uso de maestros de obra que contratan los obreros le resta responsabilidad a la empresa encargada de los proyectos. Es por esto por lo que dichas empresas no se interesan por formalizar estrategias y recursos formativos para los empleados inmigrantes, ya que aprovechan estas modalidades de contratación para desligarse del proceso de inserción.

Aunque sí existe una gran parte de la población de trabajadores inmigrantes que es considerada como mano de obra calificada o semi-calificada, específicamente aquella proveniente de América Latina, estos en muchas ocasiones son remunerados injustamente ya sea por motivos de regularización migratoria o por el sector al que se introduzcan. En el caso del sector terciario, que es donde se concentran una gran parte de estos individuos, la resistencia a la formalización y salarización impide que estos trabajadores sean compensados de manera justa y acorde a sus calificaciones. Los trabajadores inmigrantes a menudo son vistos como mano de obra “barata” por diversos motivos: su estatus migratorio y vigencia de permisos de trabajo, necesidad inmediata de emplearse y posesión calificaciones no homologables, lo que obliga al individuo a aceptar trabajo en condiciones desfavorables.

En el sector terciario es bastante común encontrar a mano de obra calificada haciendo trabajos que no requieren calificación, por la imposibilidad en obtener homologación de sus títulos en el país. Esto es una situación que entra tanto en la esfera socioeconómica como en la política, por lo que resulta todavía más difícil su abordaje e intervención.

La población inmigrante se encuentra segmentada por niveles basados en distintos factores (formación educativa, sector económico, nivel de puesto, etc), por lo que la inserción de estos está delimitada por estas mismas características. Los esfuerzos por implementar procesos de inserción laboral en las empresas constructoras están estrechamente ligados al nivel de puesto y especialización, por lo que no todos entran a la organización en las mismas condiciones. Esto puede ser debido al hecho de que la naturaleza de las funciones de las constructoras es en gran parte técnicas, por lo que no entienden que merecen los mismos recursos formativos que los demás tipos de profesionales.

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes en República Dominicana. A su vez, se esperaba encontrar estrategias y políticas de empleo para la integración sociolaboral de los mismos. Según los resultados obtenidos, se pudo concluir que ninguna de las empresas constructoras entrevistadas cuenta con un proceso de inserción laboral que permita al inmigrante incorporarse exitosamente. No existen políticas ni estrategias destinadas a integrar los trabajadores inmigrantes al contexto sociolaboral, se opera con informalidad y con un enfoque a corto plazo, reforzando el estado de vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes como colectivo.

En vista de esto, realizamos una propuesta de inserción de carácter inicial y de guía para que las empresas constructoras puedan desarrollarla y adaptarla conforme a sus posibilidades, objetivos y cultura organizacional. Es importante ya que, sin un proceso establecido para su inserción, la fuerza laboral inmigrante en el sector construcción seguirá siendo excluida de la esfera social, permitiendo que aumente la brecha de desigualdad. La propuesta está dividida en fases que corresponden a las características y etapas del proceso de inserción laboral, cubre las áreas básicas sobre las cuales las empresas deberían basarse de manera preliminar. La misma está sujeta a investigaciones más profundas y detalladas, en donde se puedan detectar necesidades específicas de acuerdo con la organización.

Tabla 2

Propuesta de inserción
laboral

Fase 1: Diagnóstico y orientación	<ul style="list-style-type: none">· Recopilación de documentos de estatus migratorio. (Visado, Residencia, permiso de trabajo, etc.)· Sesión informativa sobre instituciones gubernamentales (Ministerio de Trabajo, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados DIDA, Ministerio de Interior y Policía, etc.) y sus servicios.· Presentación del marco legislativo en materia de derecho de los empleados en República Dominicana y los deberes del empleador.
Fase 2: Planificación	<ul style="list-style-type: none">· Planteamiento de objetivos de acuerdo con las necesidades detectadas en el diagnóstico.
Fase 3: Intervención	<ul style="list-style-type: none">· Talleres formativos sobre la estructura social y cultural de República Dominicana (salarización y temas tributarios, entidades bancarias, vida familiar, etc.)· Búsqueda de grupos de interés social y recursos en el nivel comunitario.· Contexto sociodemográfico: vivienda y acceso a formación (ej. INFOTEP)
Fase 4: Evaluación de resultados	<ul style="list-style-type: none">· Retroalimentación por parte del empleado del cumplimiento o no de los objetivos y expectativas.· Evaluación del perfil del empleado conforme a las dimensiones de la inserción laboral (Estructural, Cultural, Social y de Identificación).

Dentro de las limitaciones de este estudio se encuentran que el tamaño de muestra utilizada en esta investigación no es representativo de todo el sector construcción del país en su totalidad. Sólo fue posible obtener datos de 4 empresas constructoras, lo que deja a la gran

mayoría del sector fuera del estudio. La industria constructora, precisamente por la informalidad que pudimos evidenciar en esta investigación, crece cada día más rápido. Además, que, ninguno de los estudios antecedentes del marco teórico proviene de un contexto organizacional, sino que vienen de un sector orientado al trabajo social y/o a la investigación académica. La perspectiva de inserción laboral de una organización sin fines de lucro (ONG) o un departamento universitario puede que no se aplique de igual manera en el modo de operación de las empresas constructoras.

A su vez, estas investigaciones en su totalidad se sitúan en un escenario en donde el individuo inmigrante se encuentra desempleado y no en el caso de contratación y asimilación a una organización, como es el caso de las empresas constructoras que participaron de este estudio.

Recomendamos que para futuras investigaciones se considere la adaptación del proceso de inserción laboral al proceso de inducción, de modo de que los colaboradores cuenten con toda la información y el apoyo desde el inicio, ya que muchas de las acciones están sujetas a requerimientos de tiempo y de procesos en los que intervienen distintas instituciones. Se recomienda aumentar el tamaño de la muestra, de este modo sería posible recolectar mucha más información y expandir el proceso, estandarizando acciones basándose en los criterios presentados y que se alineen con la estrategia y los objetivos de la organización.

Sería recomendable que para la aplicación del programa sean llevados agendas o itinerarios que permitan a la organización distinguir los procesos de los diferentes casos, que por la individualidad de los colaboradores pueden ser bastante diversos.

Incluir información y datos estadísticos de actualidad sería un valor importante, por lo que otra recomendación sería la revisión de las encuestas que realizan las entidades pertinentes

en nuestro país. Sabemos que estas son pocas y la periodicidad en la que se realizan deja mucho espacio para transformaciones significativas tanto en la sociedad como en el mercado laboral. Como pudimos evidenciar en la investigación, una gran parte del problema está en la falta de políticas y estrategias basadas en información oficial, así como también parámetros que regularicen el mercado y las prácticas.

Referencias

Aneas, A. y Donoso, T. (2008). “Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes” *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* vol. 19 núm. 1 p. 51-60. ISSN: 1139-7853.

Carrasco, C., Ruiz, B., & Martínez, E. (2006). “Metodología para la inserción laboral de personas inmigrantes”. Federación Red Acoge. Madrid, España.

F. Heckmann y D. Schnapper (2003). “The Integration of Immigrants in European Societies” *Lucius & Lucius Stuttgart* (p.10)

Fernández, P. (2008). “La inserción laboral del inmigrante. Servicio de empleo del movimiento por la paz”. *Papeles del Este*, 17; p. 84-89.

García Blanco, J. y Gutiérrez Palacios, R. (1996). “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas” *REIS* 75/96 p. 269-293, Universidad de Oviedo

García Ramírez, M. (2000). “La integración sociolaboral de los inmigrantes en Andalucía” *De sur a sur: Análisis multidisciplinar del fenómeno migratorio en España* p. 95-116. Universidad de Sevilla. ISSN: 84-472-0689-0

Lozano, W (2013) “Inmigración, género y mercado de trabajo en República Dominicana”. *Estudios Complementarios ENI-2013*. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). ISBN: 978-9945-015-03-4

Martínez-Fortún, C. (2018) “La inclusión de los jóvenes inmigrantes cualificados en el ámbito laboral-empresarial en España” Universidad Pontificias Comillas, Madrid.

Sacristán Romero, F. (2007) “Hacia unas políticas reales de empleo para inmigrantes en España” *Semestre Económico* vol. 10, Universidad de Medellín.

Yufra, L. (2013) “Inmigrantes en formación: estado de bienestar y promoción de los lazos sociales en el caso de la formación y la inserción laboral de las personas inmigrantes en Barcelona”. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*. ISSN: 1578-8946.

Anexos

Guión de entrevista

¿Qué cantidad de inmigrantes laboran en su organización y cuál es el índice de rotación de estos?

Según su experiencia, ¿cuáles son los factores que mayor impactan en el nivel de empleabilidad de los candidatos inmigrantes?

Además de la permanencia legal en el país y los documentos legales ¿Qué otros requisitos debe cumplir un inmigrante para postularse para una vacante en su organización?

¿Qué incidencia tiene el nivel de estudios respecto a la inserción laboral de los inmigrantes en su organización?

¿Qué dificultades experimentan los empleados inmigrantes en el proceso de adaptación en la empresa?

¿Existe un procedimiento para la inserción de inmigrantes en su organización? ¿Qué tipo de políticas establece este?

¿Existe algún programa o iniciativa a nivel informativo sobre la cultura dominicana?

¿Cuáles son los tipos de contratos más utilizados en la contratación de inmigrantes en los diferentes niveles jerárquicos?

¿Cuáles son las nacionalidades más comunes de los inmigrantes que laboran en su organización?

¿Qué tan importante es la barrera del idioma en el proceso de contratación e inserción de trabajadores inmigrantes?

Tabla 1.

Tabla 1

Tipos de contratos más utilizados

	Contrato indefinido	Contrato por obra	Contratista/ Servicios profesionales
Constructora A		X	X
Constructora B	X		
Constructora C	X		X
Constructora D	X	X	

Nota: datos obtenidos de las entrevistas

Tabla 2.

Tabla 2

Propuesta de inserción laboral	
Fase 1: Diagnóstico y orientación	<ul style="list-style-type: none"> · Recopilación de documentos de estatus migratorio. (Visado, Residencia, permiso de trabajo, etc.) · Sesión informativa sobre instituciones gubernamentales (Ministerio de Trabajo, Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados DIDA, Ministerio de Interior y Policía, etc.) y sus servicios. · Presentación del marco legislativo en materia de derecho de los empleados en República Dominicana y los deberes del empleador.
Fase 2: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> · Planteamiento de objetivos de acuerdo con las necesidades detectadas en el diagnóstico.

Fase 3: Intervención

- Talleres formativos sobre la estructura social y cultural de República Dominicana (salarización y temas tributarios, entidades bancarias, vida familiar, etc.)
- Búsqueda de grupos de interés social y recursos en el nivel comunitario.
- Contexto sociodemográfico: vivienda y acceso a formación (ej. INFOTEP)

Fase 4: Evaluación de resultados

- Retroalimentación por parte del empleado del cumplimiento o no de los objetivos y expectativas.
 - Evaluación del perfil del empleado conforme a las dimensiones de la inserción laboral (Estructural, Cultural, Social y de identificación).
-

Transcripción entrevistas

Entrevista #: 1 (Constructora A)

¿Qué cantidad de inmigrantes laboran en su organización y cuál es el índice de rotación de estos?

R: Hay haitianos que ya se han regularizado en los proyectos de la mano obrera, por ejemplo, en Punta Cana tenemos algunos trabajando pero estos se encuentran regularizados, si el empleado (en este caso haitiano) va a la obra y presenta su documentación que está legal, nos puede traer el papel de buena conducta, una cuenta de banco y su cédula con eso es suficiente porque entendemos que está completo. Luego de eso debemos darle de alta en la TSS a ver si figura y puede trabajar con nosotros debido a que nos cuidamos de cualquier eventualidad.

¿Qué cantidad de inmigrantes laboran en su organización y cuál es la rotación de estos?

R: Esas personas que entran no se rotan, sino que van para una obra específica, se contratan por obra.

Según su experiencia, ¿cuáles son los factores que impactan en el nivel de empleabilidad de los candidatos inmigrantes?

R: En el nivel administrativo dependerá de la necesidad que tenga la empresa y la capacidad que tenga el inmigrante, nosotros tenemos un director de ingeniería que es un master pero también está regularizado y tiene toda su documentación, actualmente el gerente de mantenimiento es un peruano y está regularizado y tiene su documentación, también en planta otro peruano con documentación, si están trabajando actualmente con nosotros no los tenemos como contratista o por fuera están completos y es porque tienen su documentación, esa es la base principal si cumple con su documentación . A nivel de proyecto no se necesita un factor que diga porque hay que contratarlo, es un obrero, cuando tu estás hablando de un obrero cualquiera te puede coger una pala y un pico, porque a nivel de proyecto nosotros no tenemos inmigrantes que no sean, quizás dos o tres haitianos que estén regularizados pero a nivel de oficina la preparación académica, su capacidad que se demuestre por eso decides contratar y dar ese puesto a desempeñar.

Además de la permanencia legal en el país y los documentos legales ¿Qué otros requisitos debe cumplir un inmigrante para postularse para una vacante en su organización?

R: Lo primero que se hace es una evaluación, cuando revisas el CV es donde verdaderamente te das cuenta si puede aplicar para el puesto, en lo que dice su CV, su experiencia pasada y cómo llena la solicitud de empleo, esto va a depender también del puesto. En general va a depender en cual sea el puesto para saber si el inmigrante que esté completo puede ocupar esa posición.

¿Qué incidencia tiene el nivel de estudios respecto a la inserción laboral de los inmigrantes en su organización?

R: Si es a nivel de proyecto no se necesita ningún nivel académico (mano obrera) si es a nivel de oficina por lo general se va a requerir que la persona tenga una profesión, debe de tener un título.

¿Qué dificultades experimentan los empleados inmigrantes en el proceso de adaptación en la empresa?

R: El primer obstáculo es que a veces vienen con documentación incompleta, pero a nivel de trabajo no existen comparaciones de sus antiguos lugares de trabajo en su país con el actual, se han adaptado completamente a las políticas y procedimientos de la empresa. Actualmente con una asesora estamos trabajando el tema de los procedimientos, simplemente tomas al empleado le hablas de la empresa y de los procedimientos y ellos se adaptan a eso. Nosotros manejamos lo que son los perfiles de puesto, pero a veces las cosas son tan cambiantes que no se puede enfocar en lo que dice el manual, hay que ver lo que se presenta día a día y ellos se adaptan a todo eso.

¿Existe un procedimiento para la inserción de inmigrantes en su organización? ¿Qué tipo de políticas establece este?

R: La persona debe estar regulada y debe de tener su documentación al día, descartamos a aquellos empleados que no tengan la cédula ni nada, tuvimos un caso con un empleado venezolano el cual era bien preparado, pero no tenía documentación y por bueno que sea no se podía presentar una propuesta en la empresa, entonces para evitar cualquier problema nos aseguramos de que estén al día. Tenemos un contratista, pero eso ya es aparte de la empresa.

¿Existe algún programa donde se le hable a los inmigrantes sobre la cultura dominicana?

R: En verdad no, nosotros no hemos tenido ese tipo de inmigrantes que vengan a hacer un trabajo específico de otro país, sino que son empleados que han trabajado en otras empresas. No hemos tomado esa iniciativa de hablar de cultura. Tuvimos un argentino a ocupar un puesto y la adaptabilidad no fue lo que esperamos, el desempeño no fue lo que esperamos y solamente cumplió un periodo de contrato y se fue. El empleado no se adaptó a lo que es la organización, nuestra organización exige mucho trabajo y muchas veces hay que extender el horario y a veces no se adaptan a la forma de trabajo, por lo que consideramos que no se adaptó y se fue.

¿Cuáles son los tipos de contratos más utilizados en la contratación de inmigrantes en los diferentes niveles jerárquicos?

R: Utilizamos mucho la modalidad de contratista, hay un tipo de trabajo que subcontratando le tenemos más beneficios, más ganancia y más rápida ejecución, a veces no tenemos la empleomanía, no tenemos ese grupo de empleados que nos puedan hacer el trabajo entonces para eso tenemos un contratista que busca su mano de obra y nos ejecuta la obra. Tenemos varios subcontratistas porque es un tipo de trabajo que es más complejo y para ello buscamos otras personas que sí tengan la capacidad y estén dispuestos a hacer este tipo de trabajos y te va a terminar la obra con mayor rapidez, perfección y exigencia, por eso son los contratistas. Ahora bien, también va a depender el tipo de trabajo porque si estamos haciendo una línea de tendido eléctrico, nosotros no tenemos electricista de esa magnitud, pero no significa que dejaremos pasar la obra. Si ganamos la licitación, contratamos la obra y buscamos en el mercado un contratista que brinde ese servicio.

¿Cuáles son las nacionalidades más comunes de los inmigrantes que laboran en su organización?

R: Haitianos (son pasajeros, tienen su nacionalidad por lo que no lo consideramos parte fundamental debido a que son pasajeros).

A nivel administrativo tenemos 2 peruanos, 1 argentino, 1 italiano.

¿Qué tan importante es la barrera del idioma en el proceso de contratación e inserción del inmigrante?

R: No nos afecta para nada el tema del idioma, por ejemplo, si el haitiano no sabe algo tiene un amigo que se lo traduce.

Entrevista #: 2 (Constructora B)

¿Qué cantidad de inmigrantes laboran en su organización y cuál es el índice de rotación de estos?

R: Actualmente contamos con 9 colaboradores de otras nacionalidades. La rotación depende de los planes de carrera que regularmente siguen haciendo ruta en otras Unidades de Negocio. La rotación voluntaria tiende a ser casi nula.

Según su experiencia, ¿cuáles son los factores que impactan en el nivel de empleabilidad de los candidatos inmigrantes?

R: Somos una organización con presencia en varios países a nivel mundial y esto nos permite tener candidatos de diferentes nacionalidades, tomamos en cuenta la inclusión, diversidad y el expertise en el área requerida.

Además de la permanencia legal en el país y los documentos legales, ¿qué otros requisitos debe cumplir un inmigrante para postularse para una vacante en su organización?

R: Los requeridos en el Perfil y Descripción de puesto. Así como haber concluido nuestro proceso de Reclutamiento y Selección de manera exitosa.

¿Qué incidencia tiene el nivel de estudios respecto a la inserción laboral de los inmigrantes en su organización?

R: El mismo impacto que tienen en los procesos organizacionales, los cuales dependen del conocimiento y que cumplan con el perfil requerido.

¿Qué dificultades experimentan los empleados inmigrantes en el proceso de adaptación en la empresa?

R: Vienen de otras Unidades de Negocio de la empresa, por lo que a la fecha no hemos identificado dificultades en la adaptación.

¿Existe un procedimiento para la inserción de inmigrantes en su organización? ¿Qué tipo de políticas establece este?

R: Toda persona de nuevo ingreso a la organización recibe una inducción general y una del puesto.

¿Existe algún programa donde se le hable a los inmigrantes sobre la cultura dominicana?

R: Si se requiere, se contrata a una firma.

¿Cuáles son los tipos de contratos más utilizados en la contratación de inmigrantes en los diferentes niveles jerárquicos?

R: Contratos por tiempo indefinido.

¿Cuáles son las nacionalidades más comunes de los inmigrantes que laboran en su organización?

Española, colombiana y Mexicana.

Entrevista: 3 (Constructora C)

¿Qué cantidad de inmigrantes laboran en su organización y cuál es el índice de rotación de estos?

R: Actualmente tenemos como 10 personas extranjeras y el índice de rotación de estas es mínimo, es muy bajo. Tenemos dos personas de Colombia, una guatemalteca que tienen muchos años en la empresa, en el ámbito de construcción tenemos dos o tres obreros de nacionalidad haitiana, pero prácticamente el índice de rotación es casi nulo.

Según su experiencia, ¿cuáles son los factores que impactan en el nivel de empleabilidad de los candidatos inmigrantes?

R: Legalización con sus documentos para poder emplearlos y no tener ningún tipo de inconveniente legal, ese personal se debe de registrar en la TSS y ese tipo de cosas, entonces un factor prioritario es que estén legalmente establecidos en el país y obviamente se toma en cuenta si regula las competencias y ese tipo de cosas.

Además de la permanencia legal en el país y los documentos legales, ¿qué otros requisitos debe cumplir un inmigrante para postularse para una vacante en su organización?

R: Lo mismo que la anterior.

¿Qué incidencia tiene el nivel de estudios respecto a la inserción laboral de los inmigrantes en su organización?

R: Eso va a depender del puesto, un obrero no tiene que tener una especialización de estudio simple y llanamente tener las habilidades físicas para poder desarrollar el puesto, y con relación al resto del personal tienen que cumplir con los conocimientos y con la experiencia que se requiera para ese puesto, por ejemplo tenemos una colombiana contadora y obviamente tiene que tener conocimientos impositivos locales porque la parte de contabilidad y la parte impositiva en Colombia no es la misma que en república dominicana entonces en esos casos particulares si

debe de tener los estudios de las leyes impositivas de república dominicana, tenemos un veterinario en una de nuestras empresas y la veterinaria es algo general por lo que es aplicar de manera local sus conocimientos.

¿Qué dificultades experimentan los empleados inmigrantes en el proceso de adaptación en la empresa?

R: Las personas que tenemos aquí fueron empleadas ya teniendo un tiempo en el país, no fueron personas expatriadas que vinieron directamente desde su país a trabajar en la empresa por lo cual el periodo de adaptación a nivel de lo que es la cultura dominicana no fue de mucho impacto, pero cada empresa tiene su cultura diferente por lo que cada persona de nuevo ingreso debe adaptarse a la organización.

¿Existe un procedimiento para la inserción de inmigrantes en su organización? ¿Qué tipo de políticas establece este?

R: Va a depender del puesto, como política establecida que si se debe cumplir es el tema de la legalidad y ya lo otro es que vaya alineado si la persona cumple con las expectativas del puesto y tenemos una política de remuneración para vivienda y no solamente pasa con los extranjeros sino que por la naturaleza de nuestra empresa tenemos proyectos en diferentes puntos del país por lo que también se aplica para los locales en el sentido de que si yo necesito un ingeniero en Santiago y esa persona vive en santo domingo obviamente la empresa tiene un programa de remuneración que se aplica para gastos de viviendas.

¿Cuáles son los tipos de contratos más utilizados en la contratación de inmigrantes en los diferentes niveles jerárquicos?

R: El contrato que utilizamos es el indefinido establecido por el ministerio de trabajo que pudiera incluir algunos artículos o párrafos adicionales dependiendo de lo que se negocie con esa

persona extranjera en particular como por ejemplo lo de la vivienda etc., pero el contrato perse es por tiempo indefinido y depende del tipo de contratación porque quizás esa persona es contratada por servicios adicionales y no fijo en la empresa por lo que se aplicaría el contrato de servicios profesionales.

¿Cuáles son las nacionalidades más comunes de los inmigrantes que laboran en su organización?

Colombianos, guatemaltecos, venezolanos, haitianos.

¿Qué tan importante es la barrera del idioma?

El idioma no es crítico por la posición en la que ocupan, debido a que estos no tienen que interactuar para realizar su gestión, es un trabajo físico.

Entrevista #4 (Constructora D)

¿Qué cantidad de inmigrantes laboran en su organización y cuál es el índice de rotación de estos?

En las obras, la mano de obra (que es donde mayormente se concentra la población inmigrante) se subcontratan por medio del ingeniero encargado, llamado “maestro de obra”. Es este quien gestiona con ellos los horarios de jornada, pagos, etc. y que sirve de intermediario entre los obreros y la constructora. Por este motivo no podría decir un número definitivo.

¿Qué incidencia tiene el nivel de estudios respecto a la inserción laboral de inmigrantes en su organización?

A nivel de obreros, no se necesitan ningunos estudios ya que es un trabajo técnico y de mano de obra. A nivel ejecutivo ya dependerá del puesto, los ingenieros usualmente tienen maestría.

¿Qué dificultades experimentan los inmigrantes en el proceso de adaptación a la empresa?

A veces aplican a las vacantes sin sus documentos migratorios completos.

¿Existe un procedimiento para la inserción de inmigrantes en su organización? ¿Qué tipo de políticas establece este?

Aparte de la parte de documentación legal, no existen otras políticas.

¿Existe algún programa o iniciativa a nivel formativo sobre la cultura dominicana?

No.

¿Cuáles son las nacionalidades más comunes de los inmigrantes que laboran en su organización?

Venezolanos y haitianos.

¿Cuál es el tipo de contratos más utilizados en la contratación de inmigrantes en los diferentes niveles jerárquicos?

R: El tipo de contrato que se utiliza varía por el tipo de trabajo que vayan a realizar, pero las modalidades más utilizadas son los contratos indefinidos y el contrato por obra determinada.

¿Qué tan importante es la barrera del idioma a la hora de contratar inmigrantes?

R: En cuanto al idioma es de suma importancia que el inmigrante maneje el idioma del país, de no ser así tendría inconvenientes en la comunicación y el entendimiento de las funciones del cargo que se le pretende asignar.

Según su experiencia, ¿cuáles son los factores que mayor impactan en el nivel de empleabilidad de los candidatos inmigrantes?

R: Su estado de legalidad en el país. Deben de tener sus papeles vigentes para tener la facultad de vivir y trabajar en el país.

Además de la permanencia legal y documentos ¿Qué otros requisitos deben de cumplir un inmigrante para postularse para una vacante en su organización? (experiencia laboral en el país, estudios, etc).

R: El requisito principal es la legalidad.