

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **DAYANA PAULINA ALVARADO ESCOBAR**, con CC. 171834679-2, autora del trabajo de graduación intitulado: **"INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN LAS ORGANIZACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, EN LA CIUDAD DE QUITO"**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de **Psicología**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, agosto 2019



DAYANA PAULINA ALVARADO ESCOBAR
CC. 171834679-2



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA

ORGANIZACIONAL

TÍTULO

**INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN LAS
ORGANIZACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DEL ÁREA DE RECURSOS**

HUMANOS, EN LA CIUDAD DE QUITO

AUTORA

DAYANA PAULINA ALVARADO ESCOBAR

DIRECTORA: MTR. VERÓNICA GARCÍA

QUITO, 2019

DEDICATORIA

Dedico esta disertación principalmente a Dios, por ser mi fortaleza en todo momento. A mi madre, por el apoyo incondicional que siempre me ha brindado, por enseñarme que los sueños no tienen fecha de caducidad, y por darme siempre ánimos para salir adelante. A mi hermano, por confiar en mí, por llevarme siempre en sus oraciones y aunque la distancia no nos permita disfrutar este gran momento juntos siempre estarás conmigo en mi corazón. A mi esposo, por su gran amor y apoyo incondicional, y a mi hijo por ser mi motivo de lucha y perseverancia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, a mi madre, por todo el trabajo y sacrificio que ha hecho a lo largo de todos estos años por impulsar mi vida personal y profesional. A Pablo por tener siempre el corazón lleno de amor para nosotros y por tener las manos siempre abiertas para ayudarnos. A mi papá y Hermano, que, aunque la distancia no nos permita compartir este gran momento juntos, su amor, su apoyo, generosidad, y consejos me han permitido salir adelante. A mi tía Marcela y a mis suegros por su cariño y ayuda durante todo este proceso, sin ustedes no lo habría logrado. A mis docentes de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica, por todos los conocimientos impartidos durante la carrera, en especial a la master Verónica García, mi directora de tesis, por haberme guiado a lo largo del desarrollo de este trabajo, por sus consejos, enseñanzas, paciencia y habilidades que me permitieron culminar con éxito esta disertación. Finalmente, a mi familia, por confiar en mí y su infinito amor.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN	1
MARCO INTRODUCTORIO	3
Justificación	3
Antecedentes.....	4
Objetivos de la investigación	5
a. Objetivo general.....	5
b. Objetivos específicos	5
CAPÍTULO I	6
1.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL FENÓMENO MIGRATORIO.....	6
1.1. Causas y orígenes de movilidad humana	6
1.2 Conceptos claves referentes a migración e inmigración	9
1.2.1 Migración	9
1.2.2 Inmigración y emigración	10
1. 2.4 Desplazados	10
1.2.5. Los refugiados	11
1.2.6. Solicitantes de asilo	11
1.2.7. Apátridas	12
1.3 Exclusión y Racismo.....	12
1.4 Contexto de las personas inmigrantes en el Ecuador.....	16
1.5 La situación laboral del inmigrante.....	16
CAPÍTULO II.....	20
2. NORMATIVA JURÍDICA QUE AMPARA A LAS PERSONAS INMIGRANTES EN EL ECUADOR	20
2.1. Generalidades.....	20
2.2. Normativa jurídica laboral que ampara a las personas inmigrantes en el Ecuador.....	20
2.2.1 Normativa Jurídica Internacional	20
2.2.2 Normativa Jurídica Nacional	22
2.3 Organismo de protección al migrante	28
2.3.1 Organización Internacional del Trabajo	28
2.4 Contratación.....	32
CAPÍTULO III.....	36
3 LAS ORGANIZACIONES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	36
3.1 La organización ante la diversidad cultural	36

3.2	Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial	36
3.3.	Responsabilidad social y diversidad en la empresa	41
3.4.	Gestión de la diversidad.....	43
3.5	Dimensiones de diversidad	47
a.	Primera dimensión de lo visible:	47
b.	Segunda Dimensión	48
c.	Tercera dimensión	48
CAPÍTULO IV.....		51
4.	INCLUSIÓN LABORAL	51
4.1	Análisis de las entrevistas realizadas a los distintos actores en el proceso de inclusión laboral.	51
4.2	Tabla de resultados obtenidos de las entrevistas realizadas	51
4.3	Análisis de las entrevistas realizadas a las personas inmigrantes en el Ecuador	55
4.4	Análisis de la entrevista al propietario de la pequeña industria	57
4.5	Análisis de las entrevistas realizadas a expertos de Recursos Humanos en la ciudad de Quito .	58
4.6	Inclusión Laboral	60
4.7	¿Cómo fomentar una cultura inclusiva en las organizaciones ecuatorianas?.....	61
4.8	Prácticas para la inclusión laboral en las organizaciones ecuatorianas.....	62
CONCLUSIONES		66
RECOMENDACIONES.....		68
BIBLIOGRAFIA		70
ANEXOS		2

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO I.....	19
TABLA 2 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO II.....	35
TABLA 3 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO III.....	50
TABLA 4 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO IV	65
TABLA 5 <i>TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO</i>	2
TABLA 6 <i>DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES</i>	6

INDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1 CAUSAS DE LA MIGRACIÓN. TOMADO DE ARUJ, R. S, (2008).....</i>	<i>8</i>
<i>FIGURA 2 PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA LEY DE MOVILIDAD HUMANA. TOMADO DE LEY ORGÁNICA DE MOVILIDAD HUMANA, (2017).....</i>	<i>24</i>
<i>FIGURA 3 CARACTERÍSTICAS DE UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE. TOMADA DE PND, (N.D.).....</i>	<i>37</i>
<i>FIGURA 4 LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EMPRESAS. TOMADO DE VENTOSA, M. (2012)...</i>	<i>45</i>
<i>FIGURA 5 BENEFICIOS DE UNA ADECUADA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD. TOMADO DE VENTOSA, M. (2012).</i>	<i>46</i>
<i>FIGURA 6 DIMENSIONES DE DIVERSIDAD. TOMADO DE: (“ESTUDIO SOBRE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA ESPAÑOLA DIVERSIDAD CORPORATIVA,” 2008).</i>	<i>47</i>

RESUMEN

El presente estudio se ubica en el ámbito de la psicología organizacional, y trata sobre la inclusión laboral de la población de inmigrantes en las organizaciones, estudio que se lleva a cabo desde el ámbito de los Recursos Humanos, en la ciudad de Quito, Ecuador. El mismo se enfocó en analizar los principales fundamentos teóricos asociados con inclusión laboral que orienten hacia nuevas prácticas que permiten la gestión de la diversidad en las organizaciones, dirigidas a la población inmigrante. Para ello se desarrolló una amplia búsqueda bibliográfica y entrevistas a algunos actores vinculados a la inclusión laboral, sector empresarial privado, y a personas que poseen la condición de inmigrantes en Ecuador. Las conclusiones enfatizan la necesidad de adecuar nuevos mecanismos desde la Gestión de Recursos Humanos, para atender la alta demanda de extranjeros con necesidades laborales bajo condiciones de trabajo adecuadas. Con esto se procura minimizar el comercio informal que predomina por las escasas posibilidades laborales existentes, y en algunos casos, por las pocas posibilidades de lograr cumplir con los requisitos exigidos por el Estado ecuatoriano para optar a un cargo en la administración pública.

Palabras clave: inclusión laboral, inmigrantes, gestión de la diversidad, recursos humanos, prácticas organizacionales.

ABSTRACT

This study is located in the field of organizational psychology, and deals with the labor inclusion of the immigrant population in organizations, a study that is carried out from the Human Resources field, in the city of Quito, Ecuador. It focused on analyzing the main theoretical foundations associated with labor inclusion that guide new practices that allow the management of diversity in organizations, aimed at the immigrant population. To this end, a broad bibliographic search and interviews were carried out with some actors linked to labor inclusion, the private business sector, and people who have the status of immigrants in Ecuador. The conclusions emphasize the need to adapt new mechanisms from the Human Resources Management, to meet the high demand of foreigners with work needs under adequate working conditions. This is aimed at minimizing the informal trade that predominates because of the scarce existing labor possibilities, and in some cases, because of the few possibilities of achieving compliance with the requirements demanded by the Ecuadorian State to qualify for a position in the public administration.

Keywords: labor inclusion, immigrants, diversity management, human resources, organizational practices.

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral es un tema de capital importancia para el desarrollo de los países, que estos puedan alcanzar niveles de generación de empleo aceptables conduce decisivamente a mejorar los niveles en la calidad de vida de las personas. La inclusión laboral de acuerdo con la OIT, es la adopción de medidas y ajustes necesarios en función de garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades de empleo al mayor número de personas independientemente de su condición social, raza, color, sexo, discapacidad física, o nacionalidad.

En la actualidad incluir laboralmente a las personas es un deber social, político de los pueblos, por el tema de los derechos humanos de las personas, los países están obligados a adoptar medidas que propendan a favorecer a estas personas que se trasladan a otros lugares debido a múltiples circunstancias que le han incidido en su calidad de vida.

La inclusión laboral constituye todo un desafío, sobre todo, por los diversos problemas que afectan internamente a las naciones, es decir cada país posee sus propias particularidades sociales, geográficas, económicas, políticas que generan tanto aciertos como desaciertos, y en esa dinámica, buscar las salidas más adecuadas para abordar estas situaciones representan retos de importancia para sus administradores. En el caso ecuatoriano, así como en otros países latinos, el fenómeno de venezolanos específicamente, ha traído situaciones que deben ser resueltas en el marco de los pactos y tratados internacionales sobre el apoyo, refugio y condiciones de vida a estos ciudadanos.

Cabe señalar que el fenómeno de la inmigración es histórico, siempre las personas se han desplazado de un lugar a otro, fundando colonias, ocupando territorios, formando familias, se dan procesos de transculturación en los grupos sociales, donde la cultura propia es asumida por otros grupos y viceversa. Ecuador por su parte, ha sido receptor de una cantidad de ciudadanos colombianos y venezolanos mayormente, que de acuerdo a los datos reportados por Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, (s/f), durante el año 2017, hubo el ingreso total de 1.613.553, de los cuales, el mayor número era de nacionalidad colombiana, mientras que el año 2018, entre enero y marzo, se reportó un total de ingreso de 480.041 ciudadanos, donde el mayor número son de origen venezolano, cifra que va en aumento, siendo Quito y Guayaquil las principales ciudades las de mayor atractivo.

Desde la perspectiva de la inclusión en el tema de los recursos humanos, el Estado Ecuatoriano posee sus propios mecanismos para incluir laboralmente a ciudadanos inmigrantes en el mercado laboral, en la administración pública, por ejemplo, la LOSEP es la ley principal

que establece los parámetros y condiciones para que las personas participen u opten a algún cargo, en la empresa privada, por otro lado, el Código de Trabajo. Aunque las posibilidades de inclusión laboral para los inmigrantes extranjeros son difíciles, se evidencian que en las empresas privadas existen mayores posibilidades ya que las cuales se rigen por sus propios estatutos y por el código de trabajo.

De allí que, el presente trabajo se orienta hacia el análisis de los fundamentos teóricos sobre la inclusión laboral que permitan identificar buenas prácticas para la inclusión en el mercado laboral a la población inmigrante, desde la óptica de recursos humanos, que permitan aportar al desarrollo del país. El mismo se encuentra estructurado en cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación: El primero hace referencia a la aproximación conceptual al fenómeno migratorio estudiado. En el segundo se trata la normativa jurídica que ampara a las personas con la condición de inmigrante. El tercer capítulo trata las organizaciones y la responsabilidad social empresarial y en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de la inclusión laboral, y sus mecanismos que permitan garantizar este derecho a la población sujeto de estudio.

MARCO INTRODUCTORIO

Justificación

La crisis social que viven los países vecinos al Ecuador ha provocado grandes movilizaciones de personas que huyen de la violencia, el desempleo, la inestabilidad etc. en sus naciones de origen. Aunque las causas de huida son distintas, en la gran mayoría el hambre, la falta de oportunidades, la crisis económica y gobiernos que no han logrado cubrir muchas de las necesidades de su país son responsables de lo que se puede considerar una huida.

En lo que va del año, por ejemplo, más de un millón de venezolanos han ingresado al Ecuador de los cuales, el 20% de ellos se ha quedado en el país (El Universo, 2018); sin embargo, no solamente buscan radicarse, si no también, colombianos, peruanos, rusos, haitianos, entre otros que desean quedarse (El Comercio, 2015), con el afán de encontrar fuentes de trabajo que les permita alcanzar sus metas y objetivos así como también, escapar de la corrupción, las guerras y las empresas transnacionales que han encarecido a su tierra de origen. Ante esta situación social que está viviendo el Ecuador y la creciente migración, ha surgido la necesidad de analizar el proceso de inclusión laboral que realiza el área de recursos humanos para esta población en las organizaciones ecuatorianas desde un enfoque teórico.

Hay que mencionar, además, que este estudio es relevante puesto que en el país no existen teorías desarrolladas sobre inclusión laboral para los inmigrantes, es por esto que esta disertación se enfoca en una búsqueda de estrategias a través de las cuales se pueda alcanzar la inclusión económica y social de los inmigrantes en el campo laboral con el fin de que sirvan como un texto de consulta que sistematice la información e identifique buenas prácticas de inclusión laboral que podría realizar el área de recursos humanos de cualquier organización en el Ecuador.

En contraste con lo anterior, el trabajo es un rol en el cual las personas se desempeñan diariamente, dado que, permite la satisfacción de distintas necesidades, principalmente las económicas, por otro lado, las necesidades de seguridad, afiliación que permiten al individuo trascender, dejar una huella, desarrollar su talento al máximo, y así encontrarle sentido a la vida, por ello, el desempleo varía de forma significativa a cada instante, y se instala como una de las problemáticas más significativas a nivel mundial. La falta de un empleo digno en muchos países en vías de desarrollo hace que millones de familias migren a otros que en su consideración les provea de trabajo y un mejor futuro mejor futuro, siendo consecuencia de situaciones laborales deprimentes.

Varias son las causas que no permiten la inserción laboral de la población migrante en los mercados laborales, por enunciar algunas, la dificultad de regularización, la experiencia

laboral, su cultura de origen, desconocimiento del idioma, códigos comunicativos inadecuados, etc. Sin embargo, “El trabajo es uno de los mecanismos primarios de integración social en la medida que asegura un nivel de sobrevivencia para quién trabaja y su entorno familiar” (Valenzuela y Riveros, 2014, p. 20). Por ello, es de vital importancia conocer si el inmigrante cuenta con determinadas aptitudes o habilidades, la flexibilidad y adaptabilidad, por ejemplo, que le permitan dicha inserción, ya que el objetivo prioritario es la obtención del empleo.

Por lo tanto, la utilidad de la presente disertación es proporcionar un texto de consulta para Recursos Humanos acerca de buenas prácticas de inclusión laboral para el inmigrante; así como también, desarrollar una profunda comprensión de la situación laboral que vive la población inmigrante, profundizando en información, estrategias y mecanismos de inclusión, con la finalidad de promover una cultura inclusiva en las organizaciones ecuatorianas con información relevante y pertinente. Ahora bien, este tema es factible en vista de que cuenta con los recursos bibliográficos necesarios para desarrollar dicha problemática.

Al finalizar el estudio, se profundizará en la inclusión laboral de la población migrante, que contribuya a las empresas y a la sociedad a crear valía por medio de la diversidad cultural. Estas personas son las más aquejadas ante crisis en el mercado laboral, por lo que se necesita de alternativas realistas.

A manera personal, esta investigación permite constituir un pensamiento crítico, analítico, con base a la sensibilización ética y cognoscitiva, siendo un aspecto esencial para el desarrollo profesional que sin duda favorecerá a la imparcialidad, respeto y tolerancia, ante temáticas relacionadas con el ámbito laboral y en el día a día y finalmente la obtención de un título profesional.

Antecedentes

Ecuador históricamente no ha sido un País que tenga relevantes procesos o tradición inmigratoria, sin embargo durante los últimos años ha sufrido un fenómeno importante de inmigración de países vecinos. Según datos del informe de investigación desarrollado por la FLACSO (2008), el cual indica que de acuerdo al Censo del año 1999 en Ecuador presentó un ingreso de 65.147, mientras que en el año 2001, se reportó un incremento a 104.130, estos datos reportaron inmigrantes de Colombia en un 49%, otros de EEUU en un 11,1%, y también de Perú un 5,6%. Para el periodo 2000- 2007, Ecuador presentaba una creciente importante en la migración de 120.000 personas más, cerca de un 75% eran provenientes de Colombia.

De acuerdo con datos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, (2018), Ecuador por su ubicación geográfica es considerado “un país de origen, tránsito, destino, retorno y refugio de personas” (pág. 17), destaca que a partir del año 2000, Ecuador

ha tenido una inmigración importante, donde predominan los ciudadanos colombianos, los cuales han sido desplazados por conflictos armados, así como por el asunto de la moneda, la cual ha sido un atractivo económico importante. El informe destaca que cerca de medio millón de colombianos viven en Ecuador, En este sentido, el organismo posee estimaciones que la mayoría posee una condición de permanencia regular, de donde se desprende que estos poseen diversos tipos de categorías: “Visas de Mercosur 45.486), Visas de amparo (18.663), Visas humanitarias – protección internacional (6.773), y además quienes tienen condición de refugio (61.115)” (pág. 22).

No obstante, existen ciudadanos colombianos aun con una condición migratoria irregular. Por otro lado, durante estos últimos años, son muchos los venezolanos que llegan a Ecuador como una consecuencia de la situación económica, política por la cual transita ese país. Este panorama significativo de migración destaca que estos salen de su país movidos por necesidades laborales y económicas, de allí que de cada tres venezolanos que pasa por el territorio ecuatoriano dos continúan su viaje a otros países y uno se queda de forma temporal.

De acuerdo con los reportes del Ministerio de relaciones Exteriores y Movilidad Humana, los países a quien se le ha emitido visas de rediente temporal durante el año 2017 a febrero de 2018, son los siguientes: Venezuela: 29.256, Colombia: 21.506, Cuba: 4.498, Estados Unidos: 4.048 y China: 4.021. De estos datos, se desprende que las razones que predominan se encuentran la dolarización como atractivo principal. Aunque existen razones como la crisis política económica inflacionaria ha llevado a que los venezolanos ocupen el primer puesto en el nivel de inmigrantes.

Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Analizar los principales fundamentos teóricos relacionados con inclusión laboral para la identificación de las buenas prácticas de inclusión en la población inmigrante, desde la perspectiva de Recursos Humanos en las organizaciones de la ciudad de Quito.

b. Objetivos específicos

1. Determinar elementos teóricos que otorguen una aproximación conceptual al fenómeno migratorio y la inclusión laboral de este grupo humano.
2. Indicar la normativa jurídica laboral en relación a las personas migrantes.
3. Establecer pautas para la gestión responsable de Talento Humano ante la diversidad cultural.

CAPÍTULO I

1.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL FENÓMENO MIGRATORIO

1.1. Causas y orígenes de movilidad humana

La movilización humana nace con el ser humano que se trasladaba constantemente de un lugar a otro, en busca de mejores territorios de casa y recolección; esta migración siempre fue motivada por el deseo de una mejor vida. La movilidad humana ha sido definida como “movimiento migratorio que realiza una persona o grupo humano para transitar o establecerse en un Estado diferente al de su origen, generando derechos y obligaciones” (UNHCR ACNUR, 2017, p.5).

En la actualidad no hay diferencia, los avances tecnológicos y de comunicación permiten a los seres humanos conocer nuevas formas de vida y esto automáticamente los hace comparar su entorno con los de otros países, con la intención de mejorar su calidad de vida trasladándose a países con mejores condiciones, por lo general económicas, aunque las razones también son por estudio, reunificación de familias, etc. Además, la globalización permitió que grandes cantidades de recursos de mano de obra barata y especializada se movilizaran de países subdesarrollados a países desarrollados, no sólo por razones económicas sino también por proteger la integridad ante factores de violencia (Micolta, 2005, p.70).

En América Latina, a finales del siglo XX los países se encontraron ante una grave crisis económica, de sistemas financieros, políticas, baja inversión social lo que provocó cierre de empresas, desempleo, y esto a su vez ocasionó un alto índice de pobreza, que generó una calidad de vida deplorables. Como consecuencia de esto se formó una gran movilización humana de personas que buscaban mejorar su situación económica y la de sus familias. “Los emigrantes tienden a proceder de regiones afectadas no por el colapso, sino por el declive económico, en el que el logro de objetivos tradicionales es cada vez más difícil” (Herrera, 2005, p.33).

En el Ecuador, varios han sido los movimientos migratorios en donde los motivos fueron diferentes, pero coincidiendo en el factor económico. La primera movilización fue en la década de los sesenta y los grupos eran familias enteras, esto sucedió cuando se dio la crisis de la paja toquilla, así como la producción artesanal de indígenas especialmente otavaleños, que vieron un gran mercado en países extranjeros.

La movilización de los 80 fue diferente debido a que estuvo conformada por población masculina proveniente de Azuay y Cañar principalmente, en 1998 la movilización humana se dio debido a la caída del sistema financiero en la década de los noventa del siglo pasado, hubo una migración muy numerosa, desintegrando una gran cantidad de familias pues sus cabezas

de hogar viajaron buscando mejores oportunidades económicas principalmente a España y Estados Unidos, dejando a los hijos al cuidado de familiares, amigos o vecinos; esto trajo consigo una grave crisis social en la que se incluía incremento de embarazos en adolescentes, aparición de pandillas juveniles, entre muchos otros. En el aspecto económico se vio un fenómeno nunca antes visto; muchos jóvenes tenían dinero producto de las remesas enviadas por sus padres en la mayoría de los casos y lo hicieron dinero de consumo (Herrera, 2005, p.17-18).

En la actualidad, aunque Ecuador no ha sido tradicionalmente receptor de migrantes, debido a que el país asumió el dólar como moneda de cambio que es considerada una moneda dura; y su situación geográfica que le posiciona como vecino de Colombia, país en el que la violencia producto del conflicto armado obliga a sus pobladores huir de sus hogares; se ha visto invadido de una ola de migrantes de todas las nacionalidades.

No es difícil encontrar personas de origen ruso, venezolano, colombiano, peruano, haitiano, brasileño, solo por nombrar algunos y si bien es cierto esto enriquece culturalmente a la sociedad también trae consecuencias negativas como apareamiento de nuevas modalidades de delincuencia organizada, incremento en el tráfico de drogas, subempleo, comercio informal ampliamente extendido principalmente en Quito y Guayaquil, etc. Sin embargo, el presente trabajo no se enfocará en estos problemas sociales que tanto han afectado al país sino más bien se analizará otro aspecto no menos importante que es la situación laboral específicamente referente a la inclusión de inmigrantes que han decidido radicarse en el Ecuador.

De acuerdo al contexto se puede establecer que las personas cambian de lugar de residencia alejándose de su país o región natal por varias razones entre las que destacan las causas ambientales, causas sociales, causas culturales, como capital humano, causas familiares, causas económicas que se ramifica en seguridad económica, laboral y migración. Un aspecto importante y recurrente que se ha visto a través del análisis realizado es el elemento laboral pues es una de las más relevantes causas para migrar. “Se llama stock de inmigrantes, a la cantidad de extranjeros que seleccionan a Ecuador como su lugar habitual de residencia. En un periodo de tiempo igual a un año” (Cortez & Medina, 2011, p. 66).

Resumiendo, las causas más comunes para que una persona decida cambiar su país de residencia son:

- Sociales: Que tienen motivaciones culturales que va desde la situación política de los países de donde sale el migrante hasta el de los países objetivo.

- **Culturales:** Que se presenta cuando individuos buscan mejorar su capacidad académica a través de estudios en diferentes países, aprovechando para conocer su cultura; cuando la salida es de personas cualificadas se presenta fuga de cerebros.
- **Familiares:** Que se relaciona con el concepto de trabajador migrante que ha roto el núcleo familiar y busca una reagrupación de la familia cuando ya se ha establecido legalmente en otro país.
- **Económicas:** En muchos casos es la razón principal para movilizarse, sin embargo, es un aporte económico importante para el gobierno pues las remesas que envían a su país de origen generan liquidez y en el país receptor es un aporte al desarrollo y crecimiento económico.
- **Seguridad económica:** Con la cual los individuos pueden satisfacer sus necesidades básicas, dando a las personas estabilidad económica y seguridad humana pues ya no contarán con el elemento de la incertidumbre económica en la toma de sus decisiones, podrá planificar el futuro.
- **Violencia:** Una de las principales razones para la migración es la violencia de la que tienen que huir para preservar su integridad. La violencia se da por delincuencia común, políticas de Estado, narcotráfico, etc.
- **Cambio climático:** Que genera movilizaciones humanas dentro y fuera de un país conocido como desplazamiento interno y desplazamiento internacional; este cambio puede darse del daño y degradación del medio ambiente generado por contaminación o actividad industrial, aunque se han dado casos de contaminación nuclear.

A su vez esta decisión migratoria está impulsada por factores internos y externos en el individuo los cuales son:

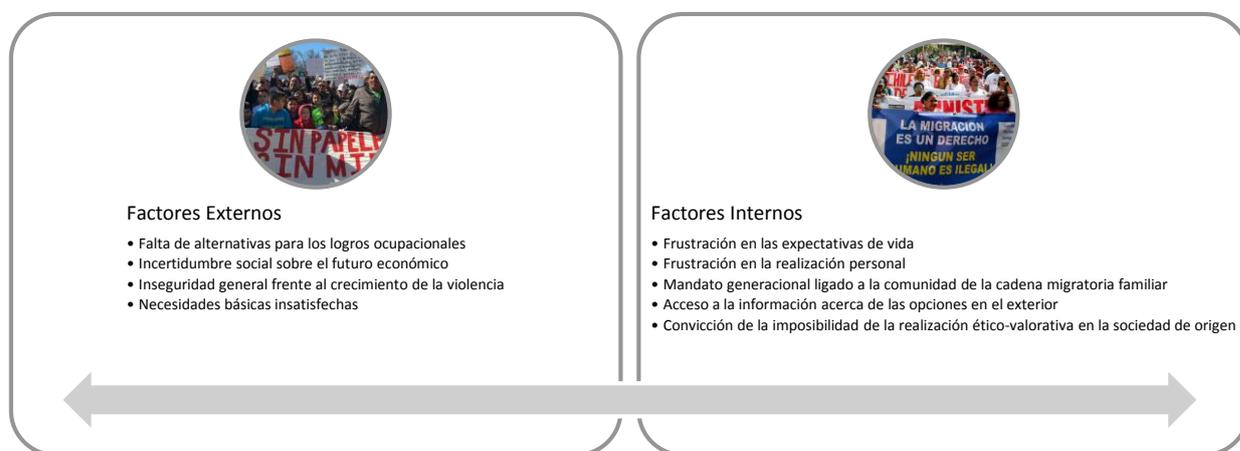


Figura 1 Causas de la Migración. Tomado de Aruj, R. S, (2008).

Acorde con las causas y orígenes de movilidad humana se puede concluir que el hombre desde sus inicios y por necesidades básicas principalmente de alimentación y provisión de agua, se vio forzado a trasladarse de un sitio a otro con mejores condiciones que le permitieran sobrevivir. En la actualidad las razones por las cuales se da la movilidad humana ya no son únicamente para mejorar su calidad de vida por medio de mejorar económicamente; pues las razones son por estudio, deseo de conocer nuevas formas de vida y culturas, etc. Sin embargo, hay razones mucho más graves que son la violencia que se percibe en sus países de origen, el narcotráfico, guerras, catástrofes naturales, catástrofes ambientales, etc. Para entender mucho mejor el tema es importante familiarizarse con definiciones relacionadas a la movilización humana entre las que se encuentran migración, inmigración, desplazados, refugiados, etc.

1.2 Conceptos claves referentes a migración e inmigración

1.2.1 Migración

Para profundizar el estudio es importante conocer conceptos relacionados con la migración. Durante el transcurso de la historia, se han dado grandes movilizaciones de personas trasladándose de un espacio geográfico hacia otro buscando mejorar sus condiciones de vida; huyendo de la violencia que se producen en las guerras, debido a fenómenos naturales que afectaron su zona de residencia, persecución política, entre otros; esto se conoce como migración.

Los desplazamientos territoriales del hombre han sido parte de su propia historia; agudizados en determinados periodos atenuados en otros; han estado condicionados por diferentes factores de naturaleza ambiental, demográfica, económica, cultural, religiosa y sociopolítica. Así, la formación de naciones, estados e imperios, de una parte, y las guerras de otra, han dado lugar a migraciones tanto voluntarias como forzadas (Bueno, 2004, p.3).

La migración es el traslado de las personas de un espacio geográfico hacia otro, este puede ser temporal o permanente y tiene un aporte cultural y lingüística que se comparte mutuamente. “El término migración hace referencia a uno de los fenómenos sociales más importantes de nuestra era, formando parte del común acervo cultural y lingüístico” (Blanco, 2006, p.6).

Coincidiendo con los conceptos de los párrafos anteriores, constantemente se puede concluir que migración es un movimiento de personas que se trasladan de un lugar a otro y entre los factores que los motivan a estas migraciones se encuentran alcanzar mejores condiciones de vida. “Por migración se entiende a los desplazamientos de personas que tienen como intención un cambio de residencia desde un lugar de origen a otro de destino, atravesando

algún límite geográfico que generalmente es una división político - administrativa” (Ruiz, 2002, p.19).

En la conceptualización de migración también se hace referencia al espacio geográfico como elemento de este concepto:

Desde el punto de vista demográfico, se suele denominar migración al desplazamiento que trae consigo el cambio de residencia del individuo, de un lugar de origen a uno de acogida y que conlleva el traspaso de divisiones geográfico administrativas, bien sea al interior de un país (regiones, provincias, municipios) o entre países. Se habla de estadías no inferiores a un año, sin embargo, la medición está determinada por la definición que al respecto haga cada país (Oso, 1998, p.33).

1.2.2 Inmigración y emigración

Se pueden identificar en la migración términos como inmigrantes y emigrantes, en la cual se tiene como factor relevante el traslado de las personas de un país a otro o de una región a otra muy diferente y distante del sitio de origen (Tizón, 1993, p.23). Los inmigrantes son personas que salen de su país de origen y se radican en otro ya sea de una forma permanente o por un corto periodo de tiempo, esto quiere decir que llegan “Inmigrante es una persona que llega a un país o región diferente de su lugar de origen para establecerse en él temporal o definitivamente” (Oxford, s/d, p.1), también “Se llama flujo de inmigrantes, a la cantidad de extranjeros que arriban a Ecuador. En un periodo de tiempo igual a un año” (Cortez & Medina, 2011, p. 66), mientras que el emigrante es el que se va.

1.2.3 Migración interna

Los movimientos humanos no son únicamente de un país a otro, también suelen darse de una región a otra dentro de un país como en el caso de campesinos que se trasladan a las ciudades buscando mejores condiciones de vida. La migración interna es la movilización o flujo interno de las personas dentro del mismo país, o ciudad, según corresponda.

1. 2.4 Desplazados

El movimiento de personas no siempre es voluntario, en sitios en los cuales hay guerras civiles, violencia, enfermedades, las personas se ven obligadas a huir de su residencia habitual para guardar su integridad ante la presencia de un conflicto armado o de violencia en donde sus derechos humanos se ven amenazados; a estas personas se les conoce como desplazados internos y población refugiada. Los Desplazados internos son personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a huir o dejar sus hogares o su residencia habitual particularmente como resultado o para evitar los efectos de un conflicto armado, situación de violencia generalizada, violación a los derechos humanos o desastres naturales o humanos y

que no han atravesado una frontera de un Estado internacionalmente reconocido (Organización de las Naciones Unidas ONU, 2018). Mientras que las la población de refugiados son personas que se ven obligadas a huir de su sitio habitual de habitación hacia otro país, debido a diferencias políticas, religiosas, guerras civiles internas, terrorismo, violencia, o amenazas a su integridad y sus derechos humanos; estas personas perciben que su gobierno no les puede garantizar su seguridad por lo tanto se los identifica como población refugiada (Pérez, 2003, p.15).

Cuando los individuos abandonan su lugar de origen hacia otro por diversas razones, se producen movilizaciones humanas conocidas como migraciones; diversificándose este concepto por inmigrantes, desplazados, migración interna, población refugiada, entre otras. Cuando la población migrante llega a otras regiones o países se enfrenta con la aceptación o el rechazo de la población residente, por lo que es importante conocer el tipo de fenómenos sociales que se presentan en los países que acogen migrantes, entre los que se encuentran la exclusión y el racismo, por tanto, es importante profundizar en ello.

1.2.5. Los refugiados

Esta denominación la reciben las personas que huyen de conflictos armados o por razones de alguna persecución, estos son reconocidos con esa denominación a nivel internacional, por los estados y organizaciones como la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR. La condición de refugiado es de cuidado, puesto que si regresa su vida corre peligro, de modo que los Estado están en la obligación de brindarles atención. Estos quedan definidos con esa condición desde la Convención del año 1951, estableciendo derechos básicos para los mismos. Esta medida de protección es especial por cuanto garantiza los derechos humanos (ACNUR A. , 2016).

1.2.6. Solicitantes de asilo

Las personas o ciudadanos que pueden solicitar asilo son todas aquellas que poseen la condición de refugiados o desplazados con un estatus de no inmigrante, estas personas asumen esta condición por ser desplazados de un territorio a otro, por las circunstancias que se encuentran establecidas en la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados.

El derecho al asilo es un derecho internacional de los derechos humanos, que puede disfrutar todo ser humano que se encuentre fuera del país de origen, en casos de persecución política. En este sentido, el artículo 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos otorga este reconocimiento a los ciudadanos en condiciones de: Persecución política, pudiendo buscar asilo y gozar de este derecho en cualquier país. Este derecho “no podrá ser invocado

contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas (Naciones Unidas, 2018, pág. s/p).

1.2.7. Apátridas

Esta denominación se le hace a la persona que carece de nacionalidad. La Organización de las Naciones Unidas, orienta a los Estados a reconocer a las personas apátridas que poseen este estatus migratorio. La apatridia es una condición que tiene un ser humano que no le es reconocido su derecho a la nacionalidad por ningún país. Dentro de las razones que pueden presentarse están por motivos de género, grupos étnicos o religiosos, la aparición de nuevos estados, o transferencias de territorios (ACNUR U. , 2019).

Según ACNUR, en la actualidad existen millones de personas en todo el mundo cuya nacionalidad es negada por sus países, por tanto, son discriminados ya que no pueden tener acceso a la educación, a la salud, obtener beneficios civiles laborales. Estas dificultades hacen que su desenvolvimiento en la sociedad sea muy difícil, lleno de obstáculos, por ello ACNUR realiza esfuerzos importantes para erradicar la apatridia, haciendo campañas, manifestaciones, pronunciamientos.

1.3 Exclusión y Racismo

Cuando un individuo sale de su país, generalmente lo realiza buscando mejores condiciones de vida, sin embargo, junto con estas oportunidades se puede encontrar con exclusión social en el país de destino. Este fenómeno se relaciona con la discriminación debido a varios factores que pueden ser por diferencias de, color, etnia, género, religión, nacionalidad, idioma, inclinación política, discapacidad, condición económica, etc. La exclusión tiene como objeto disminuir el ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales de forma imparcial, en su participación social, laboral, política, entre otras (Salgado, 2003, p.3).

Es preocupante ver que las cifras de inmigrantes irregulares son altas, esto presenta circunstancias propicias para colocar a las personas en riesgo de exclusión social que no es otra cosa que la limitación a la participación social, y es considerada como la antítesis de la justicia social, permitiendo que la persona no sea tomada en cuenta como miembro activo de la comunidad en ámbitos sociales, políticos y económicos; esto redundará en una exclusión laboral, aislamiento social y la insignificancia vital (Martínez, 2006, p.420).

El término exclusión social se lo empieza a analizar en la década de los setenta en Europa ante la crisis fiscal de esa época, se la desarrolla tomando como elementos de análisis el bienestar, crecimiento y desarrollo en un contexto en donde el Estado deja de cumplir con el papel de protector o benefactor; y se lo conceptualiza con un enfoque en donde las carencias

económicas, políticas, sociales y culturales afectan a sectores de la población más desfavorecida y se la ubica en una situación de marginalidad y pobreza.

Con un enfoque en donde los elementos que determinan el nivel de pobreza son los de carencias en la dimensión de ingresos y canasta básica de alimentos, por lo que las políticas sociales se centran en la población más necesitada. En la década de los noventa, en América Latina se incrementan los problemas de desigualdad y se hacen más notorias las diferencias de las clases sociales, mismas que inciden en la integración social que se refleja en el incremento de violencia, delincuencia, injusticia, entre otras; este contexto determina a una población relegada de derechos sociales.

La exclusión social en América Latina se desarrolla desde dos enfoques, el primero que se centra en activos y oportunidades que toma en consideración la disponibilidad de capital físico, financiero, humano y social del individuo lo que no le permite alcanzar un buen vivir. El otro enfoque se basa en los derechos ciudadanos plasmados en las políticas públicas (Katzman, 2005, p.56).

En Ecuador, la Constitución impulsa la inclusión social a partir de la cual se ha estructurado e implementado programas sociales. Esta estructura organizacional tiene como fin enfrentar la exclusión social, y cuyos objetivos son promover la inclusión social en áreas como mejora de vivienda, inclusión económica y social, desarrollo rural, educación y salud (Asamblea Nacional, 2008).

En la actualidad, las dimensiones de la exclusión social incluyen la carencia económica; la dificultad para acceder a un empleo y a la educación, la vivienda, la salud y por último la complejidad con la que se relaciona social y familiarmente. El grado de exclusión radica en la proporcionalidad del grado de cada una de estas dimensiones; mientras más carencia económica, acceso a un empleo o educación, más es la exclusión social (Martínez, 2006, p.422-423).

Los factores específicos que influyen en la exclusión social de los migrantes son:

- Familiares: Debido a la falta de arraigo y carencia de vivienda propia
- Cultura: Con el cambio laboral generalmente diferente e inferior al que realizaba en su país de origen, en algunos casos explotación laboral con cargas horarias pesadas y con salarios menores a los legales; se constituyen en mano de obra barata, subempleo, desempleo.
- Sociales: Asignación en la que deben vivir con compatriotas para compartir gastos de hospedaje, discriminación en el acceso a espacios o empleos determinados, dificultad para acceder a la educación.

- Políticas: Carencia de representación como migrante de determinado país en el país de destino, indocumentación, ilegalidad (Martínez, 2006, p.424).

Para desarrollar el tema del racismo se debe analizar el contexto en el que vive la sociedad en la actualidad, que gracias a los avances tecnológicos se encuentra globalizada bajo un modelo de economía neoliberal cuyo objetivo es incrementar la apertura de mercados con elementos como la liberación y la no intervención para sostener la libre circulación de capital; contraria a la movilidad humana cada vez es objeto de restricciones y controles que la limitan más.

Este control se da en un marco antiterrorista y justificado como políticas de seguridad, permitiendo identificar claramente la relación existente entre la exclusión social y la migración pues no solamente es una realidad a la que se enfrentan los inmigrantes sino también es una situación que motiva a determinadas personas o grupos sociales a abandonar su país de origen. La exclusión social está identificada por actitudes de un trato diferente que busca poner a un nivel inferior el goce de derechos a las personas por causas como raza, color, etnia, religión, preferencia sexual, nacionalidad, etc.

El racismo por su parte incentiva establecer una superioridad de determinados grupos de personas con capacidad de dominio a otro grupo; se lo ha conceptualizado como "toda teoría que invoque una superioridad o inferioridad intrínseca de grupos raciales o étnicos que dé a unos el derecho de dominar o eliminar a los demás, presuntos inferiores..." (UNESCO, 1978, p.22).

Además, el racismo crea en el colectivo la idea de imparcialidad individual y colectiva de la población, debido a que clasifica en jerarquías a los grupos humanos en un eje etnocéntrico; esto les permite limitar el acceso a un grupo de personas a espacios que solo otro grupo tiene acceso, se favorece la intolerancia a grupos de personas diferentes y a las que se les considera como inferiores.

En un mundo globalizado y en un contexto de migración, el racismo se manifiesta identificando una cultura progresista y desarrollada que proviene de países desarrollados y una cultura pobre y primitiva. Esta diferenciación inicia en América el Norte – Sur, países ricos – pobres, desarrollo – subdesarrollo.

...esa actitud racista de rechazo a la diferencia o miedo a "la otra" cultura no es sintomática y universal, tiene ubicados a cierto tipo de seres humanos, casi siempre migrantes de países pobres; situación que nos dice mucho sobre la persistencia de ciertos imaginarios sociales que contraponen una cultura progresista, modernizadora y universalista contra una particularista y supuestamente primitiva (Rivera, 2001, p.5).

Al racismo se lo ha configurado de dos formas; racismo excluyente o diferenciador y el racismo dominador. El primero tiene como único fin la segregación y el exterminio, de actitudes que se presentan en grupos de extrema derecha que promueven la eliminación de inmigrantes que se han radicado en sus países y cuyas manifestaciones de violencia se muestran en violaciones a los derechos humanos, detenciones ilegales, tratos crueles, persecución, genocidio, entre otros; y el segundo el racismo dominador que tolera al migrante siempre que se integre a su cultura de dominio aportando con su mano de obra barata, con características que van desde violaciones a los derechos humanos relacionados con el derecho al trabajo, la seguridad social, la educación, vivienda, etc.

Existirían al menos dos tipos de racismo, el racismo excluyente o diferenciador que ve como única actitud frente al diferente la segregación y hasta el exterminio y el racismo dominador que apunta a la adaptación del extraño en forma subordinada y funcional al interés del dominador (Almeida, 1999, p.192).

De los párrafos anteriores se puede observar que los migrantes son grupos de extrema vulnerabilidad debido a su irregularidad o carencia de papeles que les permita permanecer en determinado país en donde se han ubicado, y esto a su vez provoca que el migrante acceda a trabajos en donde sus derechos laborales más básicos sean vulnerados.

Estas condiciones colocan a estos individuos en un papel de funcionalidad a la economía de los estados receptores siendo utilizados como mano de obra barata, disminuyendo sus costos de producción y obteniendo así mayores ganancias alcanzando ventajas competitivas frente a estados que no se pueden permitir disponer esta fuerza laboral.

Otro factor que agrava la problemática es que mientras más restricciones a la movilidad humana se instaura a través de políticas migratorias, más se fortalece al tráfico de personas colocando en mayor vulnerabilidad a los inmigrantes que se enfrentan a nuevas formas de explotación e incluso esclavitud, prostitución forzada de la cual los grupos más vulnerables son los niños y las mujeres.

Latinoamérica está viviendo un momento de crisis económica y de violencia que se ubican en países vecinos al Ecuador, esto ha provocado que una masiva movilidad humana de países como Colombia, Venezuela, Perú, Cuba, entre otros, se haya incrementado en estos últimos años; esto trae consigo exclusión y racismo debido a diferencias que existen entre los individuos residentes y los que llegan. Ecuador es un país muy pequeño y no tiene la capacidad para garantizar los derechos fundamentales tanto a los ecuatorianos como a los extranjeros, esto hace necesario una investigación seria de la migración en el Ecuador y su sostenibilidad.

1.4 Contexto de las personas inmigrantes en el Ecuador

El Ecuador se ha caracterizado por ser un país muy comprometido en garantizar y reconocer a los inmigrantes y refugiados, permitiéndoles hacer del país su sitio de residencia y respetando lo establecido en la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, así como acuerdos de solidaridad con países de la región. En el país, se establece que todos los refugiados tienen un estatus de residentes, facilitándose su integración para que alcancen una seguridad socioeconómica.

Los derechos humanos son un eje fundamental en la política migratoria del Ecuador, garantizada por la Constitución (2008) que determina la ciudadanía universal, libre movilidad de las personas, principio de no ilegalidad de los migrantes, igualdad de derechos. Afianzando a la Carta Magna, también se tiene a la Ley Orgánica de Movilidad Humana y su reglamento que aseguran la protección de migrantes en temas de asilo, refugio y apátrida. De acuerdo al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Ecuador entre 1989 y septiembre de 2018, ha reconocido al mayor número de refugiados del continente que son 64.322 de los cuales el 98,11% provienen de Colombia. De las solicitudes que se han recibido solicitando refugio el 80.4% son de nacionalidad colombiana, 15.02% de venezolanos, 1.02% sirios, entre otros (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana s/f).

De acuerdo a los párrafos anteriores, cuando un individuo se enfrenta a la movilidad humana y llega a otro país se enfrenta a problemas sociales como la exclusión pues no puede acceder a su derecho a trabajar con los mismos derechos de las residentes del país; al racismo debido a sus diferencias físicas o culturales. Es importante que los gobiernos establezcan estrategias que permitan al migrante tener una vida plena, accediendo a un trabajo que lo dignifique y le permita mejorar su condición de vida y el de su familia. El Ecuador es un país que tiene apertura con los migrantes, por lo cual es necesario conocer su enfoque sobre el tema de empleo.

1.5 La situación laboral del inmigrante

La situación del inmigrante en el Ecuador es favorable pues su política reconoce la protección y el reconocimiento de la población refugiada, teniendo como uno de sus objetivos la inserción económica y social de este sector de la población. El gobierno nacional a través de las instituciones asignadas¹, analizan este tema a partir de una dimensión social, que involucra el acceso a derechos como al trabajo y necesidades básicas insatisfechas.

¹ Ministerio de trabajo, Cancillería, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, entre otras.

A pesar de que la legislación determina la igualdad de derechos de los migrantes y que el acceso al trabajo es un derecho humano, al momento de buscar ejercer este derecho los inmigrantes se encuentran con trato desigual en cuanto a salarios, acceso a seguridad social, carga horaria laboral; por lo que esto obliga a los ciudadanos extranjeros a desarrollar un trabajo informal.

En el Ecuador, la Constitución de la República (2008), garantiza a extranjeros que se encuentren en el territorio ecuatoriano los mismos derechos y deberes que a los ecuatorianos; en el Art. 40 se reconoce el derecho a la migración sin que sea considerado como ilegal por su condición migratoria; el Art. 33 reconoce el derecho al trabajo, p.17, 20.

La Ley Orgánica de Movilidad Humana (2008), reconoce a emigrantes, inmigrantes, personas en tránsito como grupos de movilidad humana. Se garantiza el trabajo de ciudadanos extranjeros tanto en el sector público como en el privado indicando que pueden ejercerlo con una condición de migrante, residente temporal o residente permanente, sin necesitar una autorización laboral, aunque si es necesario que se registre el contrato de trabajo.

El sector público en lo relacionado con la contratación a extranjeros, se acogerá al Art. 3 y 4 del Reglamento en donde se indica los requisitos para hacerlo. De igual forma para garantizar los derechos de igualdad, el Art. 34 de la Constitución determina la obligatoriedad de otorgar a los ciudadanos extranjeros el derecho a la seguridad social y lo establece como irrenunciable.

El gobierno nacional busca cimentar en la sociedad la búsqueda de la inclusión social y económica digna a través del acceso al sistema laboral del país asegurando así el cumplimiento del respeto a los derechos humanos, para lo cual fija a la inclusión laboral como una oportunidad debida en donde el individuo sea autosuficiente y que logre superar aspectos de pobreza y desigualdad. Es importante ver a la movilización humana como un capital humano en el que se debe invertir, pues el migrante viene con un potencial laboral y valor añadido si tiene preparación académica.

La movilidad humana también trae aspectos negativos para un país ya que el desempleo involuntario afecta a la economía, el sistema productivo, a su vez produce un desequilibrio en el mercado de bienes y exceso de oferta de mano de obra barata.

En el caso de Venezuela, los primeros migrantes eran personas con título profesional obtenido en su país que se dedicaban a labores diferentes a su profesión; sin embargo, en la última oleada de movilización humana se puede observar que vienen familias enteras y un gran número de personas sin mucha preparación académica.

Si bien es cierto en su gran mayoría los inmigrantes laboran en comercio informal; 8617 trabajan en el sector privado de manera formal, aunque un bajo porcentaje de ellos han firmado un contrato de trabajo. Una de las razones por las cuales los migrantes venezolanos trabajan en el comercio informal es que carecen de una visa de migrante. Muchas son las experiencias de migrantes venezolanos que al llegar a Ecuador tuvieron que trabajar sin un contrato de trabajo y sin ser asegurados; se les pagaba menos de lo que estipula el salario básico y en muchos de los casos trabajaban sin un horario fijo (El Comercio, 2018, p.1-14).

A pesar de toda la legislación y normativa existente en Ecuador que busca proteger los derechos laborales del migrante, existen un gran número de casos de explotación laboral en contra de estos, de acuerdo a quejas presentadas en el Ministerio de Trabajo se ha establecido 1200 casos, sin embargo, puede haber muchos más pues en su gran mayoría no se los denuncia por temor a perder el puesto de trabajo (Públicafm, 2018, p.3).

Lo dicho hasta aquí supone que la migración nace junto con el ser humano y las razones por las que se presenta es por mejorar las condiciones de vida, por razones de estudio, por fenómenos o desastres ambientales y naturales, o debido a la globalización que permite conocer culturas y lugares lejanos dignos de conocer; sin embargo, no solamente son positivas las razones por las que migran las personas; la violencia, guerrilla, narcotráfico, guerras, genocidios obligan a poblaciones enteras a abandonar su residencia por proteger su integridad física. Si bien es cierto en Ecuador no es nuevo tanto la migración como la inmigración, en este momento se está viviendo una oleada de inmigrantes que llegan de países vecinos buscando oportunidades de mejora de vida. Esto obliga al gobierno ecuatoriano regular las relaciones sociales y laborales entre residentes e inmigrantes por lo que es necesario revisar la legislación que soporta este fenómeno.

Tabla 1

Síntesis del Capítulo I

SÍNTESIS DEL CAPÍTULO	APORTE QUE BRINDA A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y A RECURSOS HUMANOS	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION QUE SE CUMPLIÓ EN ESTE CAPÍTULO
<p>La aproximación conceptual al fenómeno migratorio permite comprender que la migración nace junto con el ser humano. Las razones por las que se presenta es por mejorar las condiciones de vida, formación y desarrollo personal y profesional, fenómenos o desastres ambientales y naturales, o debido a la globalización que permite conocer culturas y lugares lejanos dignos de conocer. Sin embargo, no solamente son positivas las razones por las que migran las personas; la violencia, guerrilla, narcotráfico, guerras, genocidios obligan a poblaciones enteras a abandonar su residencia por proteger su integridad física. Si bien es cierto, en Ecuador no es nuevo tanto la migración como la inmigración, en este momento se está viviendo una oleada de inmigrantes que llegan de países vecinos buscando oportunidades de mejora de vida. Esto obliga al gobierno ecuatoriano regular las relaciones sociales y laborales entre residentes e inmigrantes siendo necesario revisar la legislación y las prácticas de Recursos Humanos que soporta este fenómeno.</p>	<p>La sociedad está cambiando y por tanto, el fenómeno migratorio es una realidad que indudablemente afecta a la dinámica empresarial. Es por ello, que para recursos humanos es un gran desafío comprender la realidad y características de este colectivo, así, percibir la realidad de su presente, y entender cómo se puede implementar instrumentos y prácticas. Estas permitan ofrecer oportunidades dignas hacia las personas inmigrantes en todos sus ámbitos, ya que estos cambios impactan en los clientes, empleados, proveedores, y al mismo tiempo proporcionan beneficios en el desarrollo de nuevos mercados, clima organizacional e imagen corporativa. Se debe considerar que este desafío genera valor corporativo al mejorar la imagen y empoderar a los colaboradores. Por lo que es fundamental, no olvidar que el Psicólogo Organizacional es quien debe asegurar el bienestar de los empleados y garantizar el pleno goce de sus derechos, a través de políticas y buenas prácticas.</p>	<p>Determinar elementos teóricos que otorguen una aproximación conceptual al fenómeno migratorio y la inclusión laboral de este grupo humano.</p>

CAPÍTULO II

2. **NORMATIVA JURÍDICA QUE AMPARA A LAS PERSONAS INMIGRANTES EN EL ECUADOR**

2.1. **Generalidades**

La inmigración es manejada por el Ecuador a través de una normativa jurídica que nace en los derechos y garantías de la Constitución, alcanza una normativa específica en materia laboral, movilidad humana y garantías constitucionales por lo que las organizaciones necesitan conocer cuál es la normativa laboral de los inmigrantes para realizar una gestión inclusiva y de responsabilidad social respetando la diversidad cultural y tomándola como una estrategia competitiva.

La comunidad internacional consciente de que la movilidad humana trae consigo inmigrantes que no solo tienen el deseo de buscar fuentes de ingresos más favorables que las que pudieran tener en sus países, sino que también buscan seguridad personal y de sus familias o huyen de persecuciones políticas o de violencia. Esta comunidad ha desarrollado una cantidad de instituciones y sistemas legales que den a los Estados una base jurídica para garantizar los derechos de los inmigrantes en los espacios geográficos en donde se asientan. Los diferentes organismos internacionales buscan perfeccionar un marco jurídico que proteja a los inmigrantes motivando a los Estados acoger las recomendaciones desarrolladas. Esto muestra la gran importancia de analizar cuáles son los organismos internacionales que respaldan al inmigrante, así como sus objetivos.

Por lo tanto, en la estructura de este capítulo revisaremos la normativa jurídica laboral nacional e internacional que permite la inclusión del inmigrante a las organizaciones ecuatorianas, los organismos que velan por sus derechos, los procedimientos para la legalización laboral migratoria con el objeto de brindar apoyo, seguridad, y bienestar al inmigrante.

2.2. **Normativa jurídica laboral que ampara a las personas inmigrantes en el Ecuador**

2.2.1 **Normativa Jurídica Internacional**

El instrumento internacional que rige en la actualidad es La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este tratado cuenta con treinta artículos, tanto civiles como políticos, con los que se busca la protección de los derechos humanos generando una responsabilidad social internacional, es por ello fundamental mencionarlo en esta investigación.

2.2.1.1 La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos, fue proclamada el 10 de diciembre de 1948, en París por la Asamblea General de las Naciones Unidas, misma que está conformada por los representantes de todos los países del mundo. Esta establece los derechos fundamentales del ser humano, uno de ellos determina que a ningún ser humano se le puede negar un trato igualitario e imparcial sin importar sus diferencias para con los demás.

Existe un amplio marco jurídico internacional que busca cimentar la base para el perfeccionamiento tanto de políticas como de buenas prácticas a nivel individual de cada país. Se han desarrollado una gran cantidad de convenciones internacionales, así como tratados, acuerdos bilaterales y disposiciones nacionales, que presentan un marco que busca regular la migración. Un marco jurídico internacional recoge un gran número de disposiciones encaminadas a la protección de los derechos dentro de la movilidad humana, en él se incluyen temas laborales de los migrantes. (Unidas 2015)

Los derechos humanos son universales, irrenunciables indivisibles y se encuentran inter relacionados en América Latina. A su vez se han desarrollado normas e iniciativas que incluyen el respeto de los derechos humanos en la movilidad humana, estos derechos deben activarse mucho más cuando se trata de migrantes en situación irregular que se encuentran vulnerables a un trato diferente por su situación.

A causa de ello los migrantes que no han regularizado sus documentos en países a los que han llegado, se colocan como personas con alta probabilidad de vulneración en relación a sus derechos fundamentales, su irregularidad les obliga a vivir con miedo de ser devueltos a su país de origen por lo que al vivir y laborar sin documentos, son víctimas de explotación laboral, no tienen fácil acceso a derechos fundamentales como educación, salud, trabajo; en muchos casos sufren de xenofobia, prejuicios y discriminación (Naciones Unidas, 2018, p.3).

De manera que, cuando las personas deciden migrar lo hacen con expectativas de mejora, así sea por huir de la violencia, guerrillas y gobiernos opresores, etc. En la actualidad se han movilizad miles de personas buscando protección y oportunidades, causando preocupación y caos, debido a la falta de preparación de los países receptores para ubicar a este gran número de personas. Lo que da lugar a una crisis de derechos con estos migrantes, en fronteras como el caso de Brasil y Venezuela, en donde hubo episodios de mucha violencia en contra de los venezolanos; o en países de tránsito como es el caso de Ecuador, en donde miles de venezolanos llegaban a diario y se tuvo que recurrir a un corredor humanitario para ayudarles a trasladar de la frontera norte a la frontera sur; y países de destino en donde no se

tiene preparados programas de recepción e inserción de esta gran ola de migrantes (Naciones Unidas, 2018, p.1-2).

2.2.2 Normativa Jurídica Nacional

En Ecuador existen políticas migratorias establecidas, la Constitución de la República como máximo ente regulador en el Ecuador protege los derechos y obligaciones dentro del ámbito migratorio, la Ley Orgánica de Movilidad Humana es la norma de los derechos y obligaciones de las personas dentro del territorio nacional y en el aspecto laboral en el Código de Trabajo y la LOSEP regulan las relaciones laborales entre empleados y empleadores; y por último también el Plan de Desarrollo Nacional y el Plan Nacional del Buen Vivir que serán detallados en este apartado.

A. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, es la norma suprema o de mayor jerarquía del ordenamiento jurídico ecuatoriano; redactada por la Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi y publicada en el 2008, tiene como objetivo el cumplimiento de las garantías constitucionales.

El Ecuador siempre se ha caracterizado por ser un país que garantiza los derechos de todas las personas que circulan en el país sean, estos ciudadanos ecuatorianos o extranjeros. Esta normativa se fundamenta en la Constitución del 2008, Sección tercera, Capítulo tercero, Artículo 40, en donde señala: “Se reconoce a todas las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 20), es decir, el estado garantiza el principio de igualdad trato justo, equitativo e imparcial e incluso de protección, donde “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución” Artículo 9, capítulo segundo, título I, Constitución del Ecuador 2008. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 10).

Todos los individuos aspiran a una vida plena con una base económica lograda a través de un trabajo digno, en el cual se le reconozca su labor con un pago justo, reflejado en un salario honesto, Así no se vulneran sus derechos y se le permita trabajar en igualdad y protección laboral al sustentar sus necesidades y las de su familia, es decir, se les facilita las condiciones para vivir a las personas en condiciones merecedoras. El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en los siguientes términos:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El

Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En lo que respecta a la seguridad social, en Ecuador este es un derecho irrenunciable para todos los individuos incluso los extranjeros, cuya responsabilidad de hacer cumplir recae directamente en el Estado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Constitución de la República del Ecuador 2011, p.17).

El Estado ecuatoriano tiene como objetivo una libre movilidad humana sin límites; es por esto que se convierte en ejemplo a nivel internacional, al mostrarse como un Estado respetuoso de los derechos humanos del migrante, en donde los individuos no sean calificados como ilegales por haber migrado. Es por esto que en el Art. 416 literal 6 en el capítulo primero habla sobre los principios de las relaciones internacionales refiriéndose a la ciudadanía universal, cuyo objetivo es garantizar aspectos como movilidad humana, reasentamiento duradero y naturalización; previniendo la xenofobia, nacionalismo y buscando una integración de extranjeros.

B. Ley Orgánica de Movilidad Humana

La Ley Orgánica de Movilidad Humana es aprobada en el 2017 y tiene como objetivo normar los derechos y obligaciones de las personas extranjeras dentro del territorio nacional, en un marco basado en el principio de libre movilidad, principio de igualdad, la no discriminación, principio de no devolución, principio de pro – persona en movilidad humana.

Artículo 1.- Objeto y ámbito. La presente Ley tiene por objeto regular el ejercicio de derechos, obligaciones, institucionalidad y mecanismos vinculados a las personas en movilidad humana, que comprende emigrantes, inmigrantes, personas en tránsito, personas ecuatorianas retornadas, quienes requieran de protección internacional, víctimas de los delitos de trata de personas y de tráfico ilícito de migrantes; y, sus familiares. (Ley Orgánica de Movilidad Humana 2017, p.3)

La Ley Orgánica de Movilidad Humana es una de las leyes más completas, regula el ejercicio de los derechos de los migrantes, obligaciones y mecanismos vinculados a las personas en movilidad humana; está compuesta por dieciocho considerandos, tres títulos y 171 artículos. Los títulos se denominan:

- Título I: Personas en Movilidad Humana. Determina los derechos, obligaciones y los procesos que se relacionan con ciudadanos ecuatorianos que se encuentran fuera del país, ciudadanos ecuatorianos que han retornado al país, ciudadanos extranjeros en Ecuador, personas extranjeras que requieran protección internacional, así como víctimas de trata de personas.
- Título II: Se denomina Ingreso, Salida, Control Migratorio y Legalización de Documentos; se norma temas vinculados al control migratorio, documentos requeridos para movilización humana y servicios de legalización de documentos expedidos en el país.
- Título III: Denominado “Institucionalidad y Régimen Sancionatorio: abarca temas sobre la institucionalidad de la movilidad humana y las faltas migratorias” (Ley Orgánica de Movilidad Humana, 2017).

El Ecuador contempla aspectos de prevención, protección y restitución de derechos a personas en situaciones de vulnerabilidad, es por ello, que la Ley Orgánica podría ser una de las leyes más completas en cuanto al tema de inclusión migratoria debido a que preserva los principios de ciudadanía universal, justicia, fronteras abiertas y garantías de derechos humanos, a través de la promover la libre movilidad con la creación de políticas públicas duraderas y sostenibles.

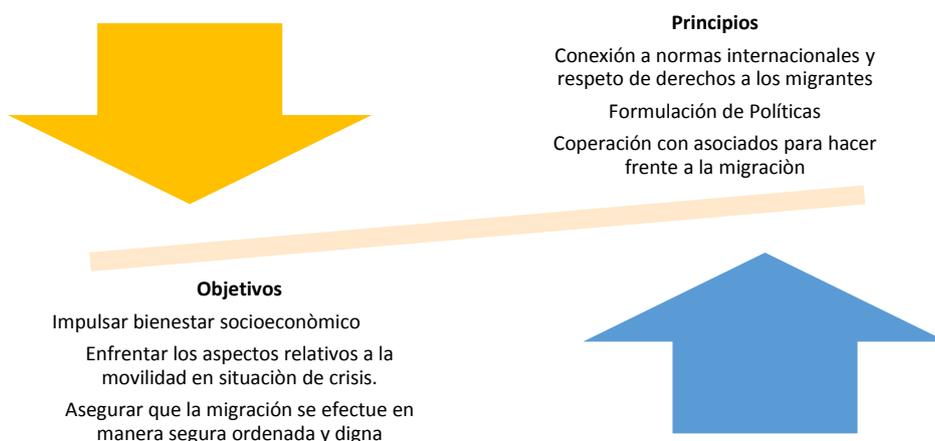


Figura 2 Principios y Objetivos de la Ley de Movilidad Humana. Tomado de Ley Orgánica de Movilidad Humana, (2017).

Del mismo modo, con el objetivo de garantizar los derechos y obligaciones de un trabajador el Estado ecuatoriano cuenta con un Código de Trabajo el cual establece normas laborales a fin regular y mantener una armonía en la relación laboral entre trabajador y empleador a fin de mantener viva la economía de los mercados ecuatorianos, generar un trabajo digno y un desarrollo profesional a cada uno de ellos, es por ello que en el siguiente apartado veremos una breve descripción de este código.

C. Código de Trabajo

El Código de Trabajo es el resultado histórico de varias conquistas logradas por los trabajadores en busca de la protección de sus derechos, regulando sus obligaciones a través de una normativa establecida que permita que la relación laboral entre empleador y empleado cumpla diferentes modalidades como: contratación, remuneración, libertad de trabajo y obligatoriedad del trabajo.

Siendo así, este documento legal es la directriz en la relación laboral entre empleador y trabajador puesto que este marco legal busca mejorar la calidad de vida, armonía en el ambiente de trabajo, productividad y desarrollo social sin distinción de la procedencia del empleado, ya sea este nacional o extranjero que con su aporte genera viabilidad económica en el país y la trascendencia en el individuo.

El director nacional de empleo, en el código de trabajo en la reforma del 2005, indica que todo extranjero que desee desarrollar actividades laborales en relación de dependencia debe solicitar visa ecuatoriana con la inscripción en el registro de extranjeros. Sin embargo, con la finalidad de agilizar los procedimientos de contratación con las personas extranjeras, desde el 16 de diciembre del 2016, se establece el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0309, Art. 4. Este menciona que el empleador debe ingresar la información del trabajador en el sistema SAITE, el cual es una herramienta informática proporcionada por el Ministerio de Trabajo donde se registra la nacionalidad, el tipo de contrato que permiten al empleador determinar las condiciones de trabajo, el tiempo, la remuneración, el lugar y la actividad a desarrollar por el trabajador dando cumplimiento a la legalidad del contrato. Para mayor información sobre los tipos de contrato revisar el *Anexo 1*.

El código de trabajo contempla derechos y obligaciones del trabajador los cuales son irrenunciables y de aplicación obligatoria, estos pueden ser supervisados por la autoridad competente en el tiempo que estipule conveniente los cuales tienen un alcance administrativo, civil o penal por incumplimiento a la ley. Para mayor información sobre los derechos y obligaciones del trabajador revisar el *Anexo 2*.

Sin embargo, en el Ecuador, el conjunto de organismos, instituciones e identidades que constituyen la administración pública son regidos por los principios de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) puesto que a través de esta norma el Estado regula la gestión de calidad de la administración pública a fin de brindar un servicio eficiente a todos los actores de las diferentes instituciones, además busca el desarrollo profesional del empleado y el crecimiento de la productividad ecuatoriana, es por ello que el siguiente apartado revisaremos brevemente la LOSEP.

D. Ley Orgánica de Servicio Público

En la función pública existe la LOSEP y su reglamento, que conforma un sistema de gestión de talento humano que regula la relación entre los servidores públicos y el estado con el objetivo de brindar un servicio eficiente con vocación de servicio, transparencia y productividad sustentada en igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación.

Esta directriz política busca integrar en calidad a los servidores públicos donde la calidad de esta administración es lo más importante

La función pública constituye aquel conjunto de normas, procesos, estructuras que incentiven una administración: liviana, dinámica, flexible y adaptable a las realidades sociales cambiantes, normas que articulen eficientemente a las personas que integran en calidad de servidores públicos a la institución, por lo cual la organización del talento humano principalmente debe ser técnica y sistemática, de cuya evaluación del desempeño, se identifiquen las necesidades y se potencialice la productividad del Estado y el crecimiento profesional del servidor. (Velasco Garzón, 2016, p. 9)

Los servidores públicos constituyen una parte fundamental en el desarrollo de las actividades de la administración pública es por ello que la LOSEP es quien vela por la imparcialidad, objetividad y el cumplimiento de una gestión de calidad.

El desarrollo de la administración del talento humano, representa la oportunidad de diseñar una eficiente estructura orgánica que tutele los derechos de los servidores públicos; y, en la visión de una gestión pública de calidad se oriente por los resultados alcanzados en relación a los esperados en un lapso específico, atendiendo principalmente al ciudadano en el desarrollo de la gestión (Velasco Garzón, 2016, p. 43).

Dentro de la LOSEP y el reglamento se establece que un inmigrante puede acceder a un cargo público luego de cumplir cinco años de residente en el país, sin embargo aunque los requisitos para la contratación son por decreto, concurso, méritos y oposición o por requerimiento de la institución, las condiciones no son claras en cuanto a políticas de inclusión, la capacidad del sector público y contratación ocasional por lo que no se puede hablar de inclusión laboral en este sector de manera específica a este grupo, sin embargo, “la función

pública en su relación con la organización implica la formulación de estructuras orgánicas dinámicas... que respondan con un enfoque técnico para la consecución de la misión institucional” (Velasco Garzón, 2016, p. 44) lo que nos permite deducir que debido a papel fundamental que cumplen los servidores públicos en el ejercicio de su función, el principio de equidad en todo sus procesos debe ser fundamental para garantizar imparcialidad y justicia dentro y fuera de la institución a fin de contribuir con el cumplimiento de los derechos constitucionales del Estado.

Dentro de este marco de protección de derechos, el Plan Nacional de Desarrollo, el cual describiremos brevemente en el siguiente apartado, es el instrumento político a través del cual se intenta preservar los derechos a una vida digna con igualdad de oportunidades para todas personas.

E. Plan Nacional de Desarrollo

Entre los objetivos del Plan Nacional de desarrollo, se establece la necesidad de una vida digna para los trabajadores, mostrándolo como un engranaje que moviliza el crecimiento económico de un país. Sin embargo, en este objetivo, no se enfoca al trabajador únicamente como un ente económico que busca una estabilidad monetaria, sino más bien como un ser humano, que busca impulsar la productividad a través de generación de trabajo y empleo en todos los sectores económicos del país.

El actual Plan Nacional de Desarrollo se basa en la búsqueda permanente del bien común... que se proyecte hacia un futuro común, bajo preceptos de justicia social e intergeneracional, con énfasis en la equidad territorial... orientado a crear acuerdos... que exprese dentro de sus contenidos las aspiraciones colectivas de la sociedad como un todo... un diálogo constructivo es la inclusión... procura incentivar una sociedad más participativa, un mejor Estado y un mercado responsable, con un modelo territorial equilibrado y multicéntrico (Senplades, 2017, p. 26).

A partir de este documento legal se puede deducir que el compromiso para un desarrollo sostenible en el país depende de brindar educación, seguridad, salud, inclusión laboral al inmigrante para mejorar su calidad de vida y, por tanto, generar beneficios, económicos, sociales y culturales, a la vez que impulsa la innovación empresarial, enriquece la cultura y mejora el acceso a bienes y servicios.

Ante tan situación y para garantizar un trabajo digno en todas sus formas y fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía el Estado decide establecer una guía que permita el fortalecimiento del mismo, el Plan Nacional del Buen Vivir, el que prioriza el desarrollo de los ciudadanos preservando una vez más sus derechos.

F. Plan Nacional del Buen Vivir

Es la hoja de ruta técnica para garantizar los derechos de los ciudadanos con el desarrollo de políticas públicas y programas con doce objetivos, que incluyen un plan de inversión para mejorar la condición de vida de los ciudadanos en el territorio.

Uno de los objetivos a los que se enfoca esta investigación es el nueve (Garantizar el trabajo digno en todas sus formas), puesto que hace referencia al impulso de las actividades económicas para generar y conservar trabajos dignos a través de la contribución de un pleno empleo con igualdad de oportunidades para toda la población que mejore la inclusión laboral.

En conclusión, se puede resaltar que todas estas leyes antes mencionadas permiten garantizar a los ciudadanos nacionales y extranjeros ser tratados como ser humanos con derechos y obligaciones permitiendo la inclusión en todos sus niveles laboral, financiero, educativo, salud, y de emprendimiento entre otros.

Es por ello que de manera semejante se han creado organismos de protección al migrante a fin de brindar apoyo, protección e inclusión plena a la sociedad a los trabajadores migrantes donde se garanticen sus derechos sociales, de trabajo y de seguridad social para que puedan vivir con dignidad y a la no discriminación motivo por el cual ampliaremos estos organismos en el siguiente apartado.

2.3 Organismo de protección al migrante

La comunidad internacional, ante la gran movilización humana a nivel mundial, busca proteger a los inmigrantes en los países en donde han hecho su punto geográfico objetivo, es por ello que en el Ecuador se han establecido una diversidad de sedes reguladoras que apoyan la inclusión del inmigrante en diversos aspectos entre los que destaca el laboral, así, en este apartado mencionaremos los más relevantes.

2.3.1 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es fundada en 1919 y se convierte en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946. Sus objetivos principales son “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo 2018, p.1-4)

La OIT es el moderador entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para promover políticas, alianzas, y diálogos de trabajo en todos los países para que se impulsen leyes que generen un trabajo digno, a través de oportunidades laborales donde se vea

involucrada la cultura y el medio ambiente. De esta manera la protección social, la seguridad, tecnología y salud donde se pueda encontrar una armonía con la actividad laboral.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo en Conferencia Interamericana del Trabajo, establece los principios de derechos fundamentales en el trabajo entre los que destacan:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; este principio es garantizado por el Estado de una forma imparcial, sin importar sexo, color, nacionalidad, etc.; y establece que los trabajadores pueden constituirse en organismos para promover y defender sus intereses en su actividad laboral, así como afiliarse a los mismos.

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio: Refiriéndose al trabajo forzoso como cualquier forma de esclavitud o trata de seres humanos; definiendo trabajo forzoso como actividades que se las realiza de una forma obligada y que además se la realiza debido a encontrarse bajo amenaza, intimidación o violencia.

La abolición efectiva del trabajo infantil: entendiéndose que la eliminación del trabajo infantil no significa que dejará de realizar ciertas actividades, pues las normas internacionales del trabajo han reconocido formas aceptables y formas inaceptables de trabajo para niños de distintas edades. Este principio busca que niños y niñas puedan alcanzar un desarrollo completo tanto físico como mental y promover su educación. La aplicación del principio incluye el trabajo formal y el informal.

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Este principio establece que se debe garantizar una formación y educación para acceder a plazas de trabajo iguales. Se presenta discriminación directa cuando la jurisprudencia la cita de forma frontal, existe discriminación indirecta cuando la legislación no la indica directamente, pero en la cotidianidad lleva a la exclusión (Naciones Unidas, 2018, p.3).

El derecho a la migración, así como el derecho al trabajo son importantes en las personas que deben salir de su sitio de origen; tratados internacionales continúan recomendando a los países de origen para que desarrollen un sistema de protección integral (que contemple salarios justos, seguridad social, trabajo digno) dirigido a los migrantes, en especial a los que se encuentran en situación irregular.

2.3.2 Alto Comisionado de las Naciones Unidas

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) se establece el 14 de diciembre de 1950 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el trabajo de ACNUR se enfoca en luchar contra la explotación, el abuso y acoso sexual, buscar alojamiento de emergencia, protección de las personas, búsqueda de soluciones duraderas para los inmigrantes, medios de vida e inclusión económica de familias, niños, jóvenes y discapacitados. (ACNUR, La Agencia de la ONU para los refugiados 2015, p.5)

Este organismo ha creado diversas herramientas para perfeccionar el marco jurídico de protección al migrante, las cuales buscan el respeto de los derechos humanos en las fronteras, estimulando a los gobiernos para se acojan y respeten los principios y las normas de los migrantes recomendados por la organización (Naciones Unidas, 2018, p.4-5).

Este alto comisionado tiene como mandato dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados, solicitantes de asilo, desplazados y apatriados a nivel mundial, con especial atención a las mujeres, los hombres y los niños que se encuentran más marginados y en riesgo de padecer vulneraciones de derechos humanos.

ACNUR ha desarrollado recomendaciones con temas relevantes sobre la protección de inmigrantes. Se han publicado documentos que fomentan la defensa de los derechos humanos de trabajadores irregulares del hogar cuya característica es ser migrante, muestran la problemática jurídica y los obstáculos para la protección de sus derechos, todo enfocado en el cuidado y protección de los migrantes. Entre las estrategias migratorias que plantea esta organización, es motivar a los gobiernos consideren a los migrantes cuando articulen políticas de migración, den prioridad de protección a grupos desfavorecidos, que creen estrategias incluyentes en sus planes nacionales de trabajo para ellos (Naciones Unidas, 2018, p.3).

2.3.3 Comisión Mundial sobre las Migraciones

La Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales se establece oficialmente por el Secretario General de las Naciones Unidas y varios gobiernos el 9 de diciembre de 2003 en Ginebra, su misión o fin es promover un debate exhaustivo sobre las migraciones internacionales al analizar la habilidad de cada Estado en el manejo de la migración, las perspectivas políticas y las prácticas en todas las regiones; así como la vinculación de la migración en temas de desarrollo, comercio, seguridad humana, demografía, desplazamiento forzoso, entre otros. (Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales 2018, 1-4)

El manejo o gobernanza de la migración, en el que se consideran los procesos de migrar y circular, generan desafíos a nivel mundial y en varios aspectos, sin embargo, es fundamental que estos temas se los enfoque directa y relevantemente en el tema de los recursos humanos, porque esto incluye a todos los seres humanos como entes productivos económicos. La Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales ha señalado que: En el ámbito de las migraciones internacionales, el gobierno cobra varias formas, entre ellas las políticas migratorias y los programas de cada país, debates y acuerdos entre Estados, foros multilaterales y procesos consultivos, actividades de organizaciones internacionales, al igual que las leyes y normas; esta comisión tiene como objetivo “asegurar que la globalización se convierta en una

fuerza positiva para todos los habitantes del mundo de ésta y de futuras generaciones”. (Naciones Unidas, 2018, p.3).

Se entiende por gobernanza las regulaciones y lineamientos que deben seguir los Estados al asegurar los derechos y obligaciones de los migrantes, a través de una cooperación internacional conjunta. Al respecto,

La gobernanza de la migración internacional puede entenderse como un proceso en el que el marco conjunto de normas jurídicas y estructuras orgánicas regulan y determinan el actuar de los Estados en respuesta a la migración internacional, al abordar derechos y obligaciones y fomentar la cooperación internacional (Naciones Unidas, 2018, p.9).

En este contexto, otro grupo que intenta promover, alentar y responder a las necesidades de los migrantes es el grupo mundial sobre las migraciones, esta entidad a quien mencionaremos brevemente en el siguiente promueve un diálogo internacional con el fin de a explotar al máximo las oportunidades que surgen de la migración.

2.3.4 Grupo Mundial sobre las Migraciones

Cuando un migrante es vulnerado en sus derechos humanos, no obtiene ningún beneficio de la migración, no se presenta la oportunidad de que colabore con el desarrollo del país. Es por eso que los estados deben motivar el respeto a los derechos humanos de los migrantes para así alcanzar su inclusión en la sociedad y una actividad económicamente activa. De acuerdo al contexto, el Grupo Mundial sobre Migración dice que “La protección de estos derechos [humanos] no es solo una obligación legal; es, además, una cuestión de interés público que está intrínsecamente relacionada con el desarrollo humano” (Grupo Mundial sobre Migración, 2010; p.02).

En referencia a todo lo expuesto anteriormente, se puede decir que los principios generales de los derechos de las personas inmigrantes están garantizados por las leyes y organismos que los amparan y protegen a él y su familia de igualdad de trato, oportunidades laborales y de desarrollo, de forma que en el siguiente apartado revisaremos el procedimiento para la contratación que es parte de las obligaciones de la normativa laboral ecuatoriana que deben cumplirse para la inclusión laboral de los inmigrantes en las organizaciones ecuatorianas.

2.3.5 Organización Internacional para las Migraciones

La OIM es el organismo de las Naciones Unidas para la Migración, esta institución se estableció en el Ecuador en 1965, con el de objeto de desarrollar programas para mejorar las condiciones de vida y promover la defensa de derechos sobre migración en: salud, tráfico de personas, política y además ofrece asesoramiento de protección en situaciones de emergencia a través de programas para el retorno voluntario.

En resumen, la normativa laboral y los organismos de protección para el inmigrante permiten salvaguardar los derechos de todos los ciudadanos con una inclusión efectiva, participativa, sin prejuicios y con apoyo gubernamental.

Es por ello que, las organizaciones ecuatorianas en cumplimiento con lo establecido en la normativa laboral buscan seguir los parámetros para la contratación a fin de regular, proteger y administrar la relación laboral entre trabajador y empleador.

2.4 Contratación

Para realizar un contrato de trabajo a un extranjero en primero lugar es primordial la obtención de una visa de trabajo la cual tiene una duración de máximo dos años renovables, esta visa es expedida por la Dirección General de Migración y Extranjería. Es así que, de acuerdo al Art. 61 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana, para que un extranjero pueda acceder a una visa temporal de trabajo debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Pasaporte válido y con una vigencia no menor a 6 meses.
2. Certificado de Antecedentes, según la disposición del numeral 1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Orgánica de Movilidad Humana el certificado de antecedentes será válido únicamente por 180 días contados desde la fecha de su emisión hasta la fecha del último ingreso del extranjero a Ecuador;
3. Acreditar los medios de vida lícitos que permitan al extranjero y su familia;
4. Pago de la tarifa; y
5. Formulario de solicitud. (Ley Orgánica de Movilidad Humana 2017) \$50

Por otro lado, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo para que un extranjero pueda ingresar al campo laboral debe cumplir con algunos requisitos y los cuales se encuentran detallados a continuación.

1. En primer lugar, se refiere el instructivo para la autorización laboral de personas para prestar sus servicios públicos en el sector público. (Acuerdo N° MDT-2015-006). Este acuerdo fue emitido por el Ministerio de Trabajo, este documento recoge algunos preceptos constitucionales donde reconoce los derechos de las poblaciones migratorias, así como en el amparo de la LOSEP, artículo 5, cuyo texto reza que las personas extranjeras residentes en el Estado ecuatoriano pueden prestar servicios en calidad de servidores públicos, en correspondencia con la necesidad de sus servicios dependiendo de la naturaleza de su preparación, esta condición se otorga previo informe y permiso por el Ministerio. No obstante, este acuerdo establece claramente que la persona

extranjera debe tener una condición de residencia en el país de al menos 5 años, y cumplir cabalmente con el concurso de mérito y oposición.

2. Este mismo artículo declara que en otro caso la persona extranjera puede ser contratada, en caso de requerirse la necesidad de ese servicio, sería un caso especial que amerita la debida autorización por parte del Ministerio de trabajo. Y bajo cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación.
3. Otras disposiciones se encuentran establecidas en la LOSEP Ley que se reserva el derecho de contratos a cargos públicos, y su debido Reglamento.
4. Se establece un instructivo por el Ministerio del trabajo en el cual se establecen los mecanismos para la debida contratación de extranjeros, procedimiento que se describe a continuación:
 - ✓ Solicitud de autorización laboral a las UATH y otros organismos correspondientes en correspondencia con el artículo 3 de la LOSEP
 - ✓ Informe técnico de la Unidad de Administración de Talento Humano (UATH) formal e institucional
 - ✓ Autorización laboral suscrita por el Director de Empleo y Reconversión Laboral del Ministerio de Trabajo
 - ✓ Vigencia de la autorización laboral, esta se mantendrá vigente mientras el trabajador este en el cargo, a través de la figura de contrato por servicios ocasionales o nombramiento.

Observaciones generales del proceso de contratación establecido en este documento que señalan las condiciones en las cuales están contratados, la extensión del tiempo, regidas estas por el artículo 2 del instructivo en cuestión, su vigencia y renovación. Dentro de las disposiciones del acuerdo se establecen determinadas condiciones a las personas extranjeras que suscriban contrato con el estado ecuatoriano, el cual la obliga a capacitar en el servicio que presta a tres personas, donde las Unidades de Administración de Talento Humano serán las encargadas de velar por el cumplimiento de dicha disposición.

Por consiguiente, de acuerdo con orientaciones del Ministerio de Trabajo sobre la Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras, refiere los artículos 9 principalmente que consagra: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que los ecuatorianos” Así el artículo 40 que reconoce el derecho a migrar y que en todo caso no se identifica a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

Otro Artículo referido por el Ministerio es el art 33 referido al reconocimiento del trabajo como un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El artículo 1, de la Ley Orgánica de Movilidad Humana destaca el reconocimiento de los grupos emigrantes, inmigrantes, ciudadanos en tránsito, ecuatorianos repatriados o ciudadanos que requieran protección internacional, víctimas de conflicto, tráfico ilícito de migrantes.

En síntesis, en el sector privado el ministerio de trabajo establece que las personas extranjeras que poseen una condición de residente temporal o permanente pueden desempeñar actividades laborales. Por tanto, para el sector privado, los ciudadanos extranjeros no necesitan una autorización laboral, no obstante, deberán hacer un registro del contrato. (Ministerio de Trabajo, 2019). Sin embargo, en cuanto al sector público el Ministerio establece como requisitos de ingreso los establecidos en el Artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, referido a requisitos para el ingreso. Artículo 3 y 4 de su respectivo Reglamento. De igual forma, en correspondencia con esta Ley se rige por el acuerdo ministerial número 173 – 2018, donde se solicita la respectiva autorización.

Como resultado de este capítulo podemos inferir que la normativa migratoria en Ecuador se ha enfocado al control del ingreso y permanencia de extranjeros dentro del territorio ecuatoriano, sin embargo, las condiciones de globalización y nuevos fenómenos migratorios obligan a la adopción de una legislación dinámica y flexible que se adapte a las nuevas necesidades como mayores controles a empresas para conocer si se cumple con las condiciones de trabajo, esto incluye, precautelar, proteger y apoyar a todos los ciudadanos dentro de su marco legal que respeta y garantiza los derechos laborales de los ciudadanos nacionales y extranjeros.

Aunque la legislación y organismos tanto internacionales como nacionales existen, aún queda mucho que hacer en las practicas establecidas laborales que permitan la inclusión laboral de los extranjeros en el país es por ello que el siguiente capítulo analizaremos la responsabilidad social empresarial para la inclusión laboral.

Tabla 2

Síntesis del capítulo II

SÍNTESIS DEL CAPÍTULO	APORTE QUE BRINDA A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y A RECURSOS HUMANOS	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION QUE SE CUMPLÍO EN ESTE CAPÍTULO
<p>La legislación migratoria en Ecuador se ha enfocado en el control del ingreso y permanencia de extranjeros dentro del territorio ecuatoriano, sin embargo, las condiciones de globalización y nuevos fenómenos migratorios obligan a la adopción de una legislación dinámica y flexible que se adapte a las nuevas necesidades. Es importante que la condición de los migrantes tenga un enfoque de derechos humanos, bajo un marco de trato imparcial, para lo cual varias organizaciones se han configurado a fin de estructurar un marco jurídico y herramientas con parámetros bajo el cual los Estados articulen sus políticas migratorias. Un aspecto importante son las regulaciones sobre la situación laboral del migrante, así La Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo, ha implementado varias herramientas que configuran el tema entre los se encuentran convenios fundamentales, convenios de gobernanza, convenios y recomendaciones seleccionados de aplicación general, recomendaciones seleccionados que contienen disposiciones expresas sobre los trabajadores migrantes.</p>	<p>A partir del conocimiento de los derechos fundamentales y el compromiso del Estado Nacional con esta perspectiva integral, se puede inferir que recursos humanos debe encaminarse al establecimiento de políticas institucionales que consideren la inclusión laboral de personas inmigrantes. En ellas se debe observar la sensibilización para generar un cambio cultural que disminuya estereotipos, discriminaciones y por tanto, se contribuya a una sociedad con mayores espacios de representación, participación y reconocimiento. Donde los colaboradores perciban a su empresa como una organización que entiende las necesidades del mercado y que busca un equilibrio financiero y humano, en búsqueda del desarrollo social.</p>	<p>Indicar la normativa jurídica laboral en relación a las personas migrantes.</p>

CAPÍTULO III

3 LAS ORGANIZACIONES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

3.1 La organización ante la diversidad cultural

Las continuas movilizaciones humanas, la inclusión de la mujer y la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, han generado que las organizaciones se enfrenten a una oferta laboral diversa que trae consigo ventajas, no sólo en la imagen corporativa de las organizaciones sino también en la rentabilidad. En el Ecuador, la gestión de la diversidad es escasa, aunque si existe muchas legislaciones inclusivas referentes a derechos y obligaciones de los inmigrantes en el ámbito laboral no se pone en práctica una cultura inclusiva por este motivo se inicia este capítulo con la importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE) y a su rol en la organización.

3.2 Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial

La RSE ha sido definida como un mecanismo que propende al desarrollo sustentable en el planeta, por ello muchos autores hace algo más de un siglo han ido buscando la forma de crear mayor conciencia social y preservar los intereses individuales como colectivos de todos los seres humanos. Entre los sucesos más importantes para su definición se mencionan:

... en 1971 la Conferencia de Estocolmo, en 1987 el Informe Brundtland, en 1997 el Protocolo de Kyoto, la fundación de grupos civiles como WWF, Amnistía Internacional, Greenpeace, a nivel empresarial iniciativas como AA1000, SA8000, el Pacto Mundial y organizaciones como la Global Reporting Initiative o el Instituto Ethos. (EXPOK, 2016 en (Espinoza, Crrión, & y Mocha, 2016, pág. 2)

Estos eventos de importancia marcan la pauta en la búsqueda de mejoras a las prácticas e impactos empresariales en la sociedad y el ambiente principalmente. En este sentido, una empresa socialmente responsable contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de todos los individuos en ella, mejora los entornos en los que opera la sociedad en su conjunto, de modo que, estas empresas toman el compromiso de hacerse responsables de los impactos de sus actividades y decisiones, ya que su desarrollo depende también de su entorno.

Sobre este punto, Calderón, (s/f), destaca que la Responsabilidad Social Empresarial “es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales, de todos sus participantes” (pág. 4).

La Responsabilidad Social Empresarial es un nuevo paradigma de entender que los negocios y todas las gestiones que este implica poseen una influencia en la sociedad, es decir

afecta directa e indirectamente, por eso las empresas deben garantizar la preservación del ambiente y la sustentabilidad a las venideras generaciones. Por ello, se ha convertido en un área de estudio que ha entrado dentro del ámbito empresarial durante el siglo XXI, el desarrollo de economías sustentables es la apuesta para garantizar la preservación del ambiente.

De allí que, el siguiente esquema expone las características de una empresa socialmente responsable, de acuerdo con los aportes que establece la Comisión Económica para la América Latina.

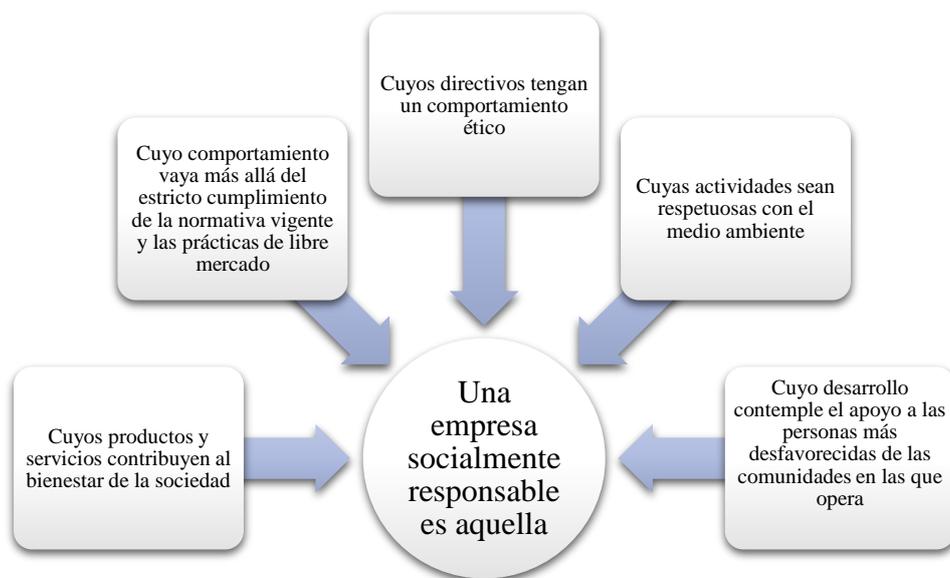


Figura 3 Características de una empresa socialmente responsable. Tomada de PND, (n.d.).

La RSE es el ejercicio clave en la evolución de las organizaciones, es por ello que se crearon seis dimensiones o ámbitos estratégicos donde se puede realizar la gestión de manera más integral a las organizaciones, dando, así como resultado, prácticas en materia de responsabilidad que permiten entender el rol social de las empresas y así realizar una planificación estratégica para cumplir los objetivos planteados.

Estas dimensiones las expone Pérez, Espinoza, y Peralta (2016):

1.- Dimensión económica interna, la cual hace referencia las expectativas de la empresa la cual, debe estar orientada hacia la sustentabilidad económica en el tiempo, que esta permanezca en el mercado. Esta primera dimensión admite la equidad y la justicia entre los accionistas y colaboradores porque prioriza la distribución del valor agregado.

2.- La segunda dimensión es la económica externa, la cual se orienta hacia la participación de formulación, implementación de planes económicos que aporten al desarrollo del país. De igual forma, este aporte es extensivo a la producción y distribución de bienes y servicios útiles y, sobre todo, rentables para la determinada comunidad afectada.

3.- Dimensión social interna, en esta dimensión los proveedores, accionistas, colaboradores, y otros, comparten las responsabilidades sobre la garantía de una buena calidad de vida a los ciudadanos, así como en la contribución al favorecimiento de las condiciones de trabajo, profesionalización y posibilidades de desarrollo.

4.- La dimensión Sociocultural y política externa que abarca el desarrollo de acciones pertinentes para conservar y mejorar el mercado en el cual se desenvuelve la organización, la comunidad y los recursos.

5.- La dimensión ecológica interna, tienen que ver con la total responsabilidad sobre todo tipo de daño generado al ambiente por la empresa, a partir del desarrollo de sus procesos operativos y de producción en general.

6.- La dimensión ecológica externa se refiere a las actividades que realizan las empresas para la conservación en general del medio ambiente, sea cual sea sus recursos empleados, el impacto que cause en él o espacio geográfico en el cual opere.

Todas estas dimensiones requieren una aplicación planificada y organizada dentro de las organizaciones a fin de preservar los recursos y cumplir los objetivos institucionales, es por ello que para esta investigación utilizaremos la dimensión sociocultural ya es la que permitirá contribuir con buenas prácticas de inclusión que permitan a la organización cumplir con la RSE y así mejorar la imagen corporativa, las operaciones internas, el crecimiento y desarrollo de una sociedad.

En las últimas décadas la movilización humana ha permitido que en el Ecuador se presente una diversidad cultural ya existente de forma interna y que ahora se presenta con extranjeros que se han radicado en el país. La responsabilidad social en Ecuador es obligatoria y además está normada y regulada por la ley, establecida en el Plan del Buen Vivir y garantizada en la Constitución de la República al asegurar el trabajo como un derecho, así como la igualdad de todas las personas sin importar nacionalidad, raza, género, religión, preferencia sexual, etc.

Cuando se busca concientizar sobre la responsabilidad social empresarial, se pretende generar una transformación en los procesos de inclusión al personal inmigrante, por medio de teorías sobre el manejo que debe tener la organización en materia de intervención y gestión de la diversidad.

Dentro de la gestión de la diversidad un punto focal es la diversidad cultural. La diversidad cultural en las organizaciones establece un sistema de valores nuevo donde la multiculturalidad crea un verdadero desafío dentro de las empresas cuyo reto es generar un

contexto de trabajo equitativo y al mismo tiempo adaptado a las nuevas formas de vida dada por diferentes culturas.

La existencia de diferentes subsistemas culturales en las organizaciones provoca el fenómeno de la diversidad cultural formada por un sistema de valores establecido para la acción organizacional y por una diferenciación étnica y de géneros de todas las personas miembros de la organización que tienen igualdad de status y comparten el poder (Vargas 2007, 50).

En el interior de una organización, la diversidad cultural es importante debido a que regula la convivencia multicultural en un espacio físico compartido, en donde una gran variedad de nacionalidades, culturas y creencias se conjugan; volviéndose las organizaciones en sitios de reunión para comunidades profesionales diversas.

Es muy importante esta diversidad cultural en las organizaciones porque en un mundo globalizado este enfoque permite a la empresa ver el mercado de una forma totalmente distinta; entre las ventajas de mantener una diversidad cultural en las organizaciones se tiene:

- Clima laboral compuesto por equipos de trabajo con diferentes ideas que marcan prioridades y por ende mantiene al grupo motivado.
- Innovación e ideas pues con tantas diversas formas de pensar complementándose y contrastándose genera brainstormings² con mentes abiertas y sin límites concretos.
- La organización que tiene una diversidad cultural está provista de un valor añadido en temas de calidad y creatividad. (Garrido 2018, 5)

Toda esta diversidad cultural en las organizaciones debe ser gestionada a fin de alcanzar una conjunción pacífica en donde tanto la organización como sus trabajadores se integren con el único objetivo de empoderarse de la misión de la empresa. Para alcanzar esta integración es importante gestionar:

- Un código de conducta en donde se acepte las diversidades culturales en un contexto de respeto mutuo, el que se alcanzara delineando modelos y normas de conducta a seguir dentro de la organización.
- Trabajo en equipo (TeamBuilding), en donde los equipos de trabajo son de alto rendimiento porque alcanza estándares elevados en cuanto a satisfacción y motivación, a través de desarrollar un vínculo fuerte entre los trabajadores que no solamente comparten un espacio físico sino que construyen un equipo de trabajo por medio de la comunicación (Garrido 2018, 6-8).

² Técnica que agrupa una lluvia de ideas que se produce cuando grupos diversos interactúan entre sí, permitiendo que la creatividad fluya. (Técnicas de creatividad s/f, 4)

Las organizaciones pueden fomentar la diversidad multicultural a través de influencias formales e informales; las formales son el entrenamiento y el establecimiento de políticas. El entrenamiento debe tener un punto de vista enfocado en el desarrollo intercultural de habilidades administrativas. La influencia formal motiva variaciones de conducta y de actitud; y tiene sus fuentes en la autoridad formal, la política organizacional y la experiencia certificada. (Vargas 2007, 51)

En la diversidad cultural, las fuentes de influencia informal que permiten ver a los individuos con un enfoque de proceso de identidad social son:

- Grupos de referencia,
- Grupos de apoyo
- Redes de carreras
- Activistas políticos
- Medios de comunicación
- Cultura de la organización.

El entender la diversidad cultural, permitirá a los directivos de las organizaciones y en especial al departamento de recursos humanos, conocer y entender la forma cómo perciben la realidad los individuos de diferentes nacionalidades y su forma de relacionarse con el resto del equipo de trabajo, para generar un ambiente de trabajo pacífico y coordinado.

La situación histórica que está viviendo el país, provoca situaciones en las que compartir un espacio laboral con personas de diferentes nacionalidades y culturas se ha hecho común; esto trae consigo muchas ventajas como la posibilidad de una gran variedad de profesionales que conformen equipos de trabajo eficientes, pero también traen consigo un desafío para quienes deben organizar los vínculos de trabajo entre estos grupos diversos alcanzando un ambiente de eficiencia, respeto y paz entre los individuos.

Los encargados de administrar el recurso humano en las organizaciones ecuatorianas, deben conocer los factores que tienen influencia en las relaciones de los grupos de trabajo con diversidad cultural con diferencias son raciales, étnicas, nacionalidades, de género, entre otras para así conocer que motiva su comportamiento y como incide éste en las relaciones laborales dentro de la empresa. Los directivos de las organizaciones concientizaran su responsabilidad social ante la diversidad de la empresa con todo este conocimiento. Todo esto parece confirmar que si las organizaciones ecuatorianas no asumen una responsabilidad social corren el peligro de desaparecer, por lo que deben concientizar que al asumirla permanecerá en el mercado y mejorará las condiciones de vida de sus empleados, cuidará los recursos naturales y además tendrá beneficios económicos.

3.3. Responsabilidad social y diversidad en la empresa

La aparición de la responsabilidad social es incierta; unos autores ubican su nacimiento en el siglo XXI en Inglaterra mientras que otros en Estados Unidos en los años setenta, en donde la trilogía capital trabajo y rentabilidad buscaron mejorar las condiciones de los trabajadores por medio de la defensa de sus derechos, permitiéndoles mejorar su calidad de vida. Este contexto impulsa a las empresas a preguntarse sobre la responsabilidad que tienen con la sociedad y las consecuencias de su actuar en la economía, pues de cuanto las empresas se responsabilicen con la sociedad, depende que se incremente o no su rentabilidad.

Demostrar que la utilización de los recursos de la humanidad no solo genera riquezas para la empresa, sino que también, considerar las consecuencias sociales que puede provocar y devolver a la sociedad el beneficio de dichos recursos, formando estrategias objetivas hacia los stakeholders (Raufflet 2012, 7).

En los años noventa, países con remuneraciones bajas fueron criticados debido a la subcontratación de personal, además perdiendo ventas que les puso al borde de la quiebra; esto motivó que muchas empresas concienticen su Responsabilidad Social como estrategia para mejorar su imagen y por ende sus rendimientos al modificar procesos productivos y posicionarse en muchos casos nuevamente en el mercado. Una de estas empresas fue Nike.

Nike se encontró en una posición donde aplicó un código de conducta, y comenzó a exigir a sus proveedores a cumplir con estándares básicos con relación, a lo laboral, ambiental, salud, inversión en personas y programas de seguridad para todo el personal, siendo socialmente responsables con los stakeholders (Strandberg 2010).

Este es solo uno de los muchos ejemplos de empresas que han asumido su responsabilidad social como estrategia para permanecer en el mercado, concientizando su compromiso hacia la sociedad a través de asumir su responsabilidad social con sus empleados y con el medio ambiente.

Es importante destacar que la responsabilidad social corporativa no se refiere a obra social; pues a través de la responsabilidad social se busca retribuir a la sociedad los beneficios que la empresa ha obtenido, buscando no solo la mejora económica sino también el bien común de las personas y aprovechando correctamente los recursos naturales.

En lo que respecta a la migración, ACNUR ha publicado un interesante documento en el que habla sobre la responsabilidad social empresarial de apoyo a personas refugiadas, en donde establece que la alianza público – privada que inserta a personas refugiadas en el mercado laboral, con un trato imparcial en el acceso al trabajo y apoyo al emprendimiento de los migrantes, eso es integración.(ACNUR, Vivir la integración s.f.)

Entre los valores que presenta el documento se encuentran:

- **Solidaridad:** Cuando las empresas les ofrecen trabajo a los migrantes para que logren satisfacer sus necesidades y además pasen a formar parte de la productividad del país.
- **Diversidad e integración:** Al reconocer que la sociedad está compuesta por una gran diversidad de personas, razas y culturas que nos hacen diferentes; adaptando a las empresas para enriquecer el clima laboral diverso, eliminando la discriminación y permitiendo que los migrantes trabajen en un ambiente de integración e inclusión.
- **Compromiso:** De parte de las empresas apoyando a la migración por medio de dar un trato justo e igualitario a los empleados inmigrantes, y estos últimos también se comprometerán a ser eficientes en sus actividades laborales.
- **Equidad:** Promoviendo en las empresas el acceso a un trabajo digno para los migrantes y en igualdad de condiciones (ACNUR, Vivir la integración s.f., 1).

Los gobiernos deben concientizar que la mano de obra inmigrante contribuye al desarrollo de los países y su gran diversidad permite tener un enfoque diferente que enriquece la experiencia de laborar con personas distintas. En Estados Unidos el 4% del PIB es movido por migrantes solo mexicanos, y las remesas que los migrantes envían a sus hogares permiten a México ser el cuarto receptor de efectivo en el mundo.(Newsletter 2018, 3-4)

El manejo de la responsabilidad social debe ser asumida por las organizaciones a través de una gestión de la diversidad que permita entender que la adaptación a una población laboral diversa mejora su relación no sólo interna sino también externa ante clientes y proveedores, mejora su imagen y hace eficiente el trabajo con una calidad de mano de obra que mejora la productividad.

La responsabilidad social de una organización no corresponde a un solo departamento de la empresa, ni tampoco se enfoca o dirige a un segmento específico; la gestión de responsabilidad social requiere del trabajo conjunto de todos los departamentos de la organización, por lo que la gestión de la responsabilidad social se la realizará de una forma transversal (Barrio, 2016, págs. 21-22).

El psicólogo organizacional juega un papel relevante en la gestión de responsabilidad social dentro de la organización pues no es únicamente el conocimiento teórico con el cual pueda aportar sino también debe establecer un fundamento que apoye su planteamiento; además, las responsabilidades de los psicólogos organizacionales con la responsabilidad social no está fundamentada en actividades que buscan bienestar social; en la actualidad el papel del psicólogo en la responsabilidad social tiene que ver con un sin número de factores entre los que se encuentra la inclusión de los inmigrantes de las organizaciones, la responsabilidad con

la cadena de negocios, el enfoque medioambiental global, la ética en los negocios, el desarrollo sostenible, infraestructura productiva, educación sustentable, entre muchos otros. (Mori, 2009, pág. 4)

3.4. Gestión de la diversidad

La gestión de diversidad tiene sus inicios en la necesidad de las grandes transnacionales americanas de atender con los requerimientos de organizaciones sociales que buscan la protección a los derechos humanos; además al encontrarse con un mundo laboral y una sociedad diversa en cultura, religión, orientación sexual, nacionalidad, raza, capacidades y formaciones; le obliga a responsabilizarse ante la sociedad y tomar conciencia que la homogeneidad en su personal simplemente no existe.

La gestión de la diversidad es la estrategia integral que asumen las organizaciones para desarrollar una población laboral diversa, es definida como “una estrategia corporativa destinada a potenciar e integrar la diversidad creciente de las organizaciones y traducirla en beneficios económicos y sociales dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa” (EOI 2015, 1) “Una fuerza laboral diversa incrementa la innovación en el desarrollo de producción y en los procesos de producción. La Diversidad nos ayuda a crear mayor valor en soluciones para nuestros clientes en más productos, y con menor inversión de capital” (Holliday, 2015, pág. 5).

En la gestión de diversidad se encuentran aspectos internos de fácil identificación como edad, raza, género, nacionalidad; pero también existen dimensiones que no se pueden observar fácilmente y que pueden afectar la comunicación y relaciones personales, afectando de manera significativa el rendimiento y trabajo en equipo.

A través de la gestión de diversidad las organizaciones comprenderán las características singulares de sus empleados y de esa forma adaptarse y comprender determinados comportamientos; además estas diferencias pueden ser aprovechadas como ventajas pues la diversidad enriquece el conocimiento y permite abrirse a un nuevo mundo con millones de posibilidades diferentes a través de la potenciación de habilidades escogidas entre una gran gama de empleados diversos.

Para desarrollar la gestión de diversidad es importante tomar en cuenta aspectos como creencias, costumbres y valores que conforman las diferentes culturas, pues de esa forma se logrará obtener las directrices para organizar las actividades laborales, el tipo de liderazgo a aplicar, la forma de direccionar, la forma de retroalimentar, métodos de inducción, sistemas de remuneraciones y recompensas, entre muchos otros.

Cuando se desarrolla la gestión de la diversidad en la organización, se debe iniciar con un proceso reclutamiento y selección que permita a los migrantes sentirse cómodos al presentarse e identificar un ambiente cómodo en el que posiblemente laboren, se debe mostrar transparencia en cada proceso de selección evitando hacer sentir excluidos a determinados sectores de la sociedad, utilizar pruebas psicométricas que evitaren cualquier tipo de discriminación.

Al aplicar la gestión de diversidad, trae consigo varios beneficios que pues permiten contar a las empresas con un alto grado de:

- Innovación y creatividad: porque la organización tendrá una diversa gama de nuevas ideas aportadas por empleados de diferentes orígenes y por lo tanto diversas realidades.
- Fidelidad del recurso humano: Al incrementar su satisfacción del empleado y permitiendo que grupos de diferentes nacionalidades convivan y laboren juntos prefiriendo estas condiciones por la diversidad de ambientes.
- Mejora de la imagen corporativa en la sociedad como una organización que se adapta y entiende a su entorno.
- Baja en costos: Al cumplir con la normativa e imparcialidad en el trato con el personal diverso, la empresa no generará costos por demandas legales
- Las relaciones entre clientes, proveedores y entorno de la gestión de la diversidad.

Como se puede observar claramente, en la gestión de diversidad corporativa el empleado se encuentra en el centro como capital humano, a través del cual se llega a las relaciones externas que son proveedores y clientes e internamente en las interrelaciones, así como el beneficio de los accionistas.

Entre los componentes del modelo de gestión indicados en la Figura dos se tiene la comunicación, formación, programas de inclusión, aceptación a la diversidad, análisis de las barreras existentes debido a diferencias, evaluaciones, compromiso corporativo sin el cual no sería posible aplicar la gestión, análisis de perfiles diversos.

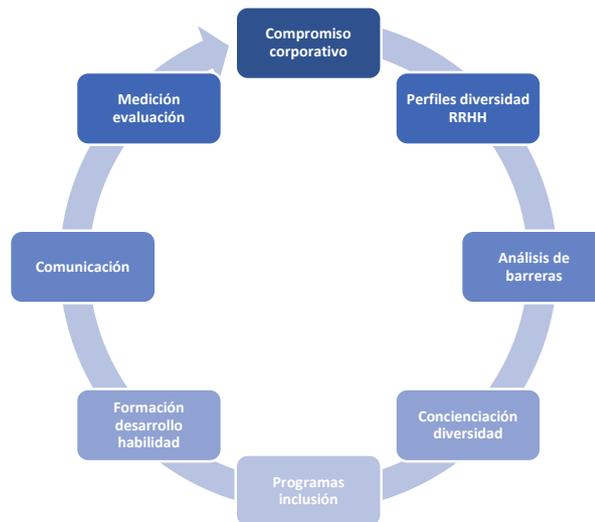


Figura 4 La Gestión de la diversidad en empresas. Tomado de Ventosa, M. (2012).

Los objetivos de la gestión de la diversidad son:

- Atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos que aportan innovación, nuevas opciones y puntos de vista, soluciones creativas, y conocimiento de las diversidades culturales y económicas de los mercados.
- Diseñar inteligentemente el proceso transformacional de la organización para evitar su obsolescencia y mantener una posición competitiva de liderazgo.
- Crear un micro-clima interno que coincida con la diversidad del entorno externo de la organización. Fomentar un clima que optimice la eficacia del proceso empresarial a través de la inclusión de todas sus personas.
- Propiciar la innovación a través de mecanismos que dinamicen la interacción entre personas de diferentes culturas, orígenes y competencias.
- Crear y actualizar productos y servicios que atiendan las nuevas necesidades y fidelizar a clientes con perfiles cada vez más diversos.
- Interactuar con proveedores de diferentes regiones, culturas y naturaleza para incrementar la eficacia en toda clase de suministros.
- Re-inventar sistemas y procesos que optimicen todos los recursos financieros y tecnológicos de la organización en busca de mejores resultados.
- Crear una cultura que haga coincidir los valores y preferencias corporativas con las prioridades y necesidades de sus empleados/as.
- Ofrecer paquetes de programas que contribuyan a la satisfacción y conciliación de todos sus empleados para el pleno desarrollo de su vida profesional, familiar y personal. (Home, 2015, pág. 2)

Son múltiples los beneficios de las organizaciones que gestionan la diversidad, por ejemplo, cuando incluyen migración en sus empleados el aporte de estos es mejorar la eficiencia de la productividad no porque trabajen más horas de tiempo sino porque el

trabajo lo desarrollan eficientemente. Cuando las empresas tienen una gran diversidad de personal se benefician al potenciar un cambio cultural, desarrollan normativas anti discriminantes, su fuerza laboral es más eficiente, las oportunidades de mercado se vuelven diversas, se tiene ventaja competitiva, se diversifica a los clientes y proveedores, se alinean agentes internos y externos, se crea una mejor imagen corporativa y ante todo se hace lo correcto. (Home 2015, 11)

La aplicación de la gestión de la diversidad aporta a la eficiencia y desarrollo de procesos que permiten tener a la empresa una ventaja competitiva compuesta de tres perspectivas:

- Perspectiva organizacional: Pues ubican al individuo en el centro de la organización como un medio de potenciar la diversidad individual.
- Perspectiva social: En donde las organizaciones se adaptan a la heterogeneidad de la sociedad conformada por diferentes actores
- Perspectiva ética: No permitiendo que en sus organizaciones exista discriminación o exclusión.

De todo el contexto se puede determinar la importancia del desarrollo de la gestión de diversidad en el Ecuador, pues en la actualidad está viviendo un momento histórico en donde los índices de migración han superado cualquier cifra histórica y por ende la necesidad de concientizar a la sociedad y empresas de incluir al hermano migrante de cualquier nacionalidad, raza, género, discapacidad, etc. dentro del ámbito laboral como un derecho humano que tiene para mejorar su nivel de vida por medio de cubrir sus necesidades y de su familia.



Figura 5 Beneficios de una adecuada Gestión de la diversidad. Tomado de Ventosa, M. (2012).

3.5 Dimensiones de diversidad

Se pueden identificar varios esquemas de dimensiones de diversidad, que aunque son semejantes se pueden agrupar con diferencias en círculos concéntricos, identificando las características propias del ser humano y su cultura así como la educación y la experiencia. Entre los más destacados se encuentra el modelo Merck.



Figura 6 Dimensiones de diversidad. Tomado de: (“Estudio sobre la Diversidad en la empresa española | Diversidad Corporativa,” 2008).

Para poder gestionar la diversidad, se pueden analizar dimensiones visibles como las características de los individuos y además la dimensión que busca comprometer a la empresa en la Gestión comprometiéndola a sus directivos e incluyéndola en la misión de la organización. Las dimensiones se detallan a continuación:

a. Primera dimensión de lo visible:

En donde lo primero que se debe establecer es un mapa de demografía de diversidad en la organización compuestas con variables como: Género, edad, antigüedad, nivel de estudios, años de experiencia, nacionalidad, idioma, discapacidad (si la hay), religión, tiempo promedio de llegada a la organización y medios de transporte. (Ventosa 2012, p. 137)

Se debe asignar a una persona como responsable de la Gestión de la Diversidad desde una posición transversal relacionadas al cargo.

Se debe garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección y retención del talento utilizando planes de igualdad en los puestos sin favoritismos de género y en igualdad de condiciones.

Disponer de un código ético que permita el cumplimiento de la dimensión visible y sea socializado a través de un canal de comunicación abierto a reportar irregularidades o incumplimiento.

Establecer procesos de integración de las personas en la organización a través del departamento de Recursos Humanos que establecen jornadas de bienvenida, establecer inducciones, apoyo a empleados recién incorporados, desarrollar manuales en donde se incorporen todos los procesos, entre otros.

b. Segunda Dimensión

- La misión y visión son socializados, destacando la importancia de la cultura y buscando su compromiso con la creación de valor para la organización.
- Los canales de información transmitiendo el proceso de transferencia de información interna.
- Determinar canales de comunicación ascendente que permite poder expresarse y escuchar a los empleados.
- Desarrollar planes de desarrollo que especifica el impacto de cada persona en la estrategia que busca adaptarse a las necesidades de crecimiento vertical y horizontal de acuerdo a la diversidad cultural.
- Desarrollar un sistema de retroalimentación eficiente de formación, con un equipo que defienda la multiculturalidad adaptándola a la singularidad de cada persona; y evaluar la aplicación de políticas de promoción interna.

c. Tercera dimensión

Los líderes deben evaluar la forma como toman las decisiones para alcanzar los objetivos teniendo en cuenta la diversidad cultural de los empleados, aplicando los estilos correctos de liderazgo.

- Los valores de la empresa tienen coherencia con la diversidad cultural.
- Fomentar un liderazgo inclusivo en donde los líderes se involucran.
- Motivar la colaboración interdepartamental, eliminando barreras a través de puertas abiertas, espacios y muros de cristal, foros, discusiones, plataforma virtual en red social interna para facilitar las relaciones entre los empleados, etc.
- Desarrollar una cultura de reconocimiento al buen trabajo y gestionar la corrección de errores constructivamente enfocado en el aprendizaje.
- Garantizar el equilibrio vida – personal – profesional con acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, etc.
- Se insiste en motivar la innovación
- Compromiso de la dirección con la diversidad
- Identificar necesidades particulares de los individuos que conforman la organización.

Los efectos en las organizaciones de aplicar la gestión de diversidad son múltiples no solo en relación al desempeño individual del trabajador sino también en la solución de problemas en grupo, en relaciones humanas, sobre comunicación.

También deben tomarse en consideración que la gestión de la diversidad tiene desventajas, mismas que se deben tomar en consideración para tomar medidas y poder sobrellevarlas; las más comunes son:

- Barreras lingüísticas: Es una barrera temporal hasta que las dos partes comiencen a comprenderse paulatinamente a través del uso del lenguaje pues los migrantes tienen a aprender rápidamente el idioma nativo de la región.
- Tensión social: Debido a las diferencias culturales que en algunos casos son tan profundas debido a la religión.
- Indiferencia cívica: Que generalmente se dan en comunidades diversas debido a la gran cantidad de culturas que junto a la diferencia de ingresos que coloca al migrante en desventaja económica aparece la discriminación laboral.
- Problemas laborales: Como en el caso de la gente afro o simplemente de personas de diferente nacionalidad a las que se les atribuye el ocupar cargos que deberían estar ocupando nativos.
- Presiones para la homogeneización: En las organizaciones a medida que se incrementa la diversidad de empleados, estos tienden a juntarse en grupos que comparten una característica, cuando existe mucha rotación de empleados diferentes se inicia un proceso de homogeneidad; también suele aparecer el etnocentrismo que lleva a pensar a un grupo minoritario que son mejores que los demás.
- Barreras personales: Para los individuos es muy difícil cambiar su forma de pensar diseñada a través de toda su vida, por lo que el tema de diversidad puede ser difícil abordarlo ya sea consciente o inconscientemente.

De todo lo expuesto, se puede decir que se debe socializar la Gestión de la Diversidad no solo a las empresas sino a la población en general, empezando con los cimientos en las escuelas, a través del respeto mutuo que se debe tener a los demás sin importar su diversidad.

Tabla 3

Síntesis del capítulo III

SÍNTESIS DEL CAPÍTULO	APORTE QUE BRINDA A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y A RECURSOS HUMANOS	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION QUE SE CUMPLIÓ EN ESTE CAPÍTULO
<p>La diversidad en la cultura organizacional es un valor de importancia creciente en estos días, los beneficios indiscutibles de adoptar modelos de diversidad se relacionan con la mejora del clima laboral y con la reducción de la rotación, pero también con el incremento de la productividad, convirtiéndola en un elemento actualmente positivo en términos de rentabilidad y posicionamiento en el mercado. Una correcta gestión de nuestra diversidad cultural a través de los recursos humanos, no solo es una obligación legal y moral, sino que su impacto es directamente proporcional en los resultados de la empresa. Por lo tanto, es imprescindible evaluar el rendimiento de los programas de gestión de la diversidad para poder medir y evaluar sus resultados de forma cualitativa y cuantitativa.</p> <p>La diversidad y la RSE aumenta la satisfacción entre los empleados y promueve actitudes y conductas positivas en el lugar de trabajo, siempre que el personal sea suficientemente diverso. El respeto y tolerancia hacia su lugar de trabajo es recíproco, por lo que hay un apego real y auténtico.</p>	<p>Las referencias bibliográficas nos demuestran que cuando una persona se siente cómoda en su lugar de trabajo crece su motivación, trabajo en equipo y su compromiso de esta hacia la empresa, por lo tanto, estará mejor predispuesto para cumplir con sus responsabilidades sin sentirse discriminado, sino incluido, cómodo y alcanzando sus objetivos de una forma más satisfactoria. Es por ello que la gestión de recursos humanos ante la diversidad es fundamental ya que permitirá a las organizaciones que dispongan es un recurso estratégico, cuyo resultado será conseguir los mejores talentos, aumentar la satisfacción de los empleados y tomar mejores decisiones, llevando a un círculo virtuoso de ganancia mutua.</p>	<p>Establecer pautas para la gestión responsable de Talento Humano ante la diversidad cultural.</p>

CAPÍTULO IV

4. INCLUSIÓN LABORAL

4.1 Análisis de las entrevistas realizadas a los distintos actores en el proceso de inclusión laboral

Para realizar esta distinción se utilizó el análisis crítico del discurso (ACD) para lo cual se entrevistó a la propietaria de una pequeña industria en la ciudad de Quito, tres inmigrantes de diferentes nacionalidades que se encuentran radicados en nuestro país (dos venezolanos, y un colombiano), y tres expertos del departamento de recursos humanos, uno de la empresa pública y dos expertos de la empresa privada de la ciudad de Quito.

La guía de entrevista está conformada por nueve preguntas para cada entrevistado. Para mayor información revisar el *Anexo 3*. Con un tiempo aproximado de duración de 40 minutos por cada uno de los entrevistados. Esta guía tiene un costo aproximado de 10\$.

Por otro lado, esta guía fue elaborada con la intención de conocer las prácticas inclusivas que llevan a cabo las organizaciones para aportar así a este fenómeno social que enfrenta nuestro país y el mundo entero. Además, conocer el sentir de los diferentes actores involucrados en la relación laboral en cuanto a cultura inclusiva y diversidad cultural.

Finalmente, “El ACD es así una investigación que intenta contribuir a dotar de poder a quienes carecen de él, con el fin de ampliar el marco de la justicia y de la igualdad sociales” (Cárdenas Neira & van Dijk, 2014, p. 3), es por ello que va a “contribuir a nuestro entendimiento de las relaciones entre el discurso y la sociedad, en general, y de la reproducción del poder social y la desigualdad —así como de la resistencia contra ella—, en particular” (Cárdenas Neira & van Dijk, 2014, p. 3) en definitiva, permite realizar un análisis interpretativo, descriptivo y comprensible a cerca de las prácticas de inclusión laboral.

4.2 Tabla de resultados obtenidos de las entrevistas realizadas

Las siguientes entrevistas fueron realizadas para obtener mayor información a fin de cumplir con los objetivos planteados en esta investigación los cuales son:

- ✓ Analizar los principales fundamentos teóricos relacionados con inclusión laboral para la identificación de las buenas prácticas de inclusión en la población inmigrante, desde la perspectiva de Recursos Humanos en las organizaciones de la ciudad de Quito.
- ✓ Determinar elementos teóricos que otorguen una aproximación conceptual al fenómeno migratorio y la inclusión laboral de este grupo humano.
- ✓ Indicar la normativa jurídica laboral en relación a las personas migrantes.
- ✓ Establecer pautas para la gestión responsable de Talento Humano ante la diversidad cultural.

Tabla 4

Tabla de Resultados de las entrevistas realizadas

Entrevistas realizadas			
Entrevistados	Objetivo de la entrevista	Preguntas	Resultados obtenidos
Personas inmigrantes en el Ecuador	Determinar la percepción de las personas inmigrantes en cuanto a la inclusión laboral en instituciones ecuatorianas.	<p>¿Cuáles fueron tus expectativas laborales al llegar al Ecuador?</p> <p>¿Cuál ha sido tu experiencia laboral en empresas ecuatorianas?</p> <p>¿Cómo fue tu experiencia en el proceso de selección, contratación e ingreso a la organización?</p> <p>¿Tuviste un proceso de inducción?</p> <p>¿Has sentido algún tipo de discriminación laboral por ser inmigrante?</p> <p>¿Cuál es tu percepción de las empresas ecuatorianas en cuanto a políticas de inclusión al inmigrante?</p> <p>¿Conoces de organizaciones nacionales e internacionales que apoyan al inmigrante para obtener un empleo con un salario digno en igualdad de condiciones?</p> <p>¿Qué consideras tú que les hace falta a las organizaciones ecuatorianas para ser inclusivas?</p> <p>¿Cuáles de tus expectativas laborales se han cumplido y que esperas en el futuro?</p>	<p>De acuerdo al discurso se obtiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los inmigrantes entrevistados consideran una permanencia indefinida en el país, debido a mejores condiciones laborales, oportunidades de crecimiento profesional y un salario justo. - Consideran que no tuvieron dificultad en el proceso de reclutamiento y selección debido a que fueron recomendada. - No han sentido ningún tipo de discriminación por su nacionalidad. - Los aspectos legales que más llaman la atención a los entrevistados es la contratación ya que es confuso e incomprensible, de hecho, lo van asimilando durante el desarrollo de sus actividades y tiempo dentro de la organización. - Tienen un total desconocimiento de lo que es una práctica de inclusión. - Consideran que la mala gestión de la diversidad origina “rivalidad, entre los compañeros. - Finalmente consideran que la diversidad cultural trae beneficios para la organización y para ellos mismo, ya que mejora el compromiso y la imagen corporativa.

<p>Propietario de una pequeña industria</p>	<p>Conocer cómo las empresas ecuatorianas incentivan una cultura inclusiva desde la perspectiva de RRHH, para hacer frente a una problemática social como la inmigración en Ecuador.</p>	<p>¿Considera usted que es factible contratar personas inmigrantes en las organizaciones ecuatorianas? ¿Por qué?</p> <p>¿Considera usted que es importante que existen prácticas de inclusión laboral al inmigrante en las empresas ecuatorianas? ¿Por qué?</p> <p>¿Tiene personas inmigrantes trabajando en su empresa?</p> <p>¿De qué manera la diversidad cultural ha impactado en su empresa, es decir, ha cambiado las actividades, las estrategias, la dinámica de la empresa?</p> <p>¿De qué manera considera usted este inmigrante contribuye a la empresa?</p> <p>¿Conoce usted las leyes o reglamentos que permiten la inclusión del inmigrante en las organizaciones ecuatorianas?</p> <p>¿Cuáles son las que más se aplican para la contratación a un inmigrante?</p> <p>¿Tiene su empresa algún proyecto de RSE que contribuya a la inclusión laboral del inmigrante?</p> <p>¿Qué deberían considerar las empresas ecuatorianas para generar una cultura de inclusión laboral al inmigrante?</p>	<p>De acuerdo al discurso se extrae que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si existe una apertura a la inserción laboral del inmigrante en las organizaciones. - La preferencia es mayor para contratar que para la de un ciudadano ecuatoriano. - Un inmigrante es proactivo y muestra mucho interés por conservar su trabajo. - El ecuatoriano no desea trabajar, el ecuatoriano a veces se porta mal. - Sin embargo, un inmigrante no es emprendedor ni creativo. - Existe un desconocimiento de las normas específicas que protegen al inmigrante - Cumple con todas las obligaciones patronales de acuerdo a lo establecido en la ley en cuanto a derechos y obligaciones del trabajador. - En cuanto a diversidad cultural, no se puede observar en el discurso que se respete las diferencias ni se potencialice habilidades. - El empleador se siente desprotegido de las leyes que prefiere no realizar la inclusión al inmigrante en el Ecuador - No existe una concientización de la RSE y no se considera a la inclusión como parte de ella.
		<p>¿Considera usted que existe una cultura inclusiva para el inmigrante en las organizaciones</p>	<p>De acuerdo al discurso se extrae que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el sector privado se considera que no existe una cultura inclusiva para el inmigrante. Es gente muy inestable.

<p>Expertos de Recursos Humanos</p>	<p>Conocer cómo recursos humanos fomentan prácticas de inclusión laboral para el inmigrante en las organizaciones ecuatorianas</p>	<p>ecuatorianas? ¿Cuáles son las características de esta cultura inclusiva?</p> <p>¿Qué rol cumple recursos humanos en la creación de una cultura inclusiva en las organizaciones?</p> <p>¿Cómo Recursos humanos puede promover una cultura inclusiva para el inmigrante?</p> <p>¿Conoce usted acerca de las leyes o reglamentos que permiten la inclusión del inmigrante en las organizaciones ecuatorianas? ¿Considera usted que estas normas jurídicas laborales impulsan la inclusión labor para el inmigrante? ¿Cuáles son las más relevantes que usted recuerda?</p> <p>¿Qué medidas se deberían adaptar en los subsistemas de recursos humanos para la inclusión del inmigrante en las organizaciones ecuatorianas?</p> <p>¿Cuáles son las practicas que recursos humanos utilizan para crear una cultura de inclusión organizaciones?</p> <p>¿Considera usted la inclusión laboral es parte de la RSE? ¿Por qué?</p> <p>Debido a la gran oleada de inmigrantes en el Ecuador, ¿Considera usted que recursos humanos deben asumir el compromiso de crear una cultura inclusiva para el inmigrante? ¿Qué beneficios considera usted trae con</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las multinacionales poseen políticas establecidas para permitir la inclusión al inmigrante mientras que las microempresas no cuentan con políticas claras para ello. - En sector privado por otro lado se considera si hay inclusión para el inmigrante a través de programas que son desconocidos por el entrevistado. - Entrevistado del sector público desconoce el rol que recursos humanos debe aplicar en cuanto a inclusión laboral, ya que al no existir una base legal que obligue al servidor público involucrar al inmigrante. - La normativa legal es aplicada solo con el objetivo de evitar una inspección, notificación y sanciona del ente regulador. Existe un vacío legal que no permite crear una cultura de inclusión en las organizaciones. - No se mencionan acciones específicas que permitan llevar a cabo el objetivo de inclusión, existe un desconocimiento de la aplicación y utilización me mecanismos adecuados para realizar los procesos inclusivos. - Se reconoce a la inclusión laboral como parte de la responsabilidad social
--	--	--	--

4.3 Análisis de las entrevistas realizadas a las personas inmigrantes en el Ecuador

Conforme al discurso de los inmigrantes entrevistados, se puede inferir que estos llegaron al país antes de la movilización masiva de los últimos años y lo realizaron por proyectos empresariales familiares, todos consideran una permanencia indefinida en el país, debido a mejores condiciones laborales, oportunidades de crecimiento profesional y un salario justo, y acorde a las actividades que realizan “yo en Ecuador sabía que podía encontrar mejores oportunidades de trabajo que en mi país”.

Si bien, las dos personas inmigrantes entrevistadas no tuvieron dificultad en el proceso de reclutamiento y selección debido a que fueron recomendadas (“entré con una ayuda... yo no pasé que me entrevistara un montón de gente, me preguntarán un montón de cosas, no”), es esencial considerar que los “referidos” son una nueva forma de seleccionar personal), Al respecto, el papel que han tenido las empresas en torno a la contratación de personal se orientan en los nuevos tiempos hacia el cumplimiento de ciertas responsabilidades económicas, legales, éticas y sobre todo filantrópicas. En este sentido, también se han dado en el ámbito de las organizaciones y su Responsabilidad Social Corporativa que han orientado políticas de inserción laboral de orden interno que contemplan este colectivo como lo son los inmigrantes. (Sánchez & Molina, 2013)

Diferentes empresas lo ponen en práctica puesto que consideran que los clientes internos de la organización son quienes mejor conocen la misión, valores y cultura corporativa y podrían dar buenas recomendaciones de quienes podrían ser parte de la misma. Hay que mencionar, además que, no han sentido ningún tipo de discriminación por su nacionalidad, uno de los entrevistados por ejemplo considera que consideran que “A mí en lo personal no se me complicó tanto para conseguir trabajo y tal vez por ser extranjera me rechazaran o cualquier otra cosa, nunca”

Por otro lado, uno de los aspectos legales que más llaman la atención a los entrevistados es la contratación, debido a que el proceso, los derechos y obligaciones son distintos a los de su país de origen (“es una experiencia totalmente diferente que en Venezuela porque tu entras a trabajar y tu automáticamente quedas fijo”). Antes de iniciar una relación laboral en el Ecuador, el empleador debe comunicar al trabajador a detalle lo que el convenio de trabajo estipula; tipo de contrato, duración, remuneración y actividades a realizar, además de los reglamentos internos de cada organización a fin de que el trabajador tenga claro sus derechos y obligaciones y por tanto causar bienestar en cada empleado. Lamentablemente de acuerdo al discurso se puede inferir que el aspecto legal ecuatoriano es confuso e incomprensible para los

inmigrantes y van asimilando sus derechos, beneficios y compromisos establecidos en los documentos que formalizan la relación laboral (“la mayoría de los venezolanos buscan estabilidad laboral... a medida que pasan los días, los meses, tú te vas enterando de la contratación, los beneficios, todo”).

En cuanto a los beneficios económicos se puede resaltar que los extranjeros no se sienten perjudicados en cuanto a salario y consideran que la remuneración está acorde con las actividades que realizan, satisface sus necesidades materiales y permite mejorar la calidad de vida (“no recibí ningún tipo de injusticia tenía mi salario, el pago de comisiones”).

Por lo que se refiere a la percepción que tienen los extranjeros en cuanto a prácticas de inclusión es frustrante para la investigación conocer que tienen un total desconocimiento de lo que es una práctica de inclusión, puesto que no argumentan nada en cuanto al tema a pesar de replantear la pregunta, se los siente desorientados y divagan en otras respuestas que no pertenecen a las preguntas. Esto lleva a pensar que a lo largo de sus distintas experiencias laborales en el Ecuador no se implementó prácticas de inclusión que le contribuyeran como empleado en el desarrollo del trabajo.

Es decir, solo se limitaron a cumplir con las actividades para las que fueron contratados (“La verdad es que no te puedo decir mucho porque es que yo trato de no meterme mucho en eso, yo prefiero trabajar y prefiero no opinar mucho porque vuelvo y repito hay muchas cosas que yo no sé de aquí, entonces es preferible permanecer al margen, sin querer una pueda cometer un error entonces prefiero no hablar”) (“aquí tienes que estar un mes de prueba y en base a eso es que ellos ven tus capacidades o el rendimiento que puedas demostrar a la empresa y claro no es nada fácil porque claro influye también la cultura, pero uno poco a poco se va adaptando, tiene que ser paciente”).

El trabajador inmigrante considera que “todos tenemos el derecho de trabajar, no por ser extranjero y tener una cultura diferente somos diferentes, debe haber más apertura para que la misma diferencia pueda servir para otros” sin embargo, la mala gestión de la diversidad consideran los entrevistados origina “rivalidad, a veces el favoritismo o a veces podría crear discriminación de pronto en temas tal vez de los compañeros, he visto” lo que nos permite deducir que la gestión de la diversidad cultural debe ser considerado como un beneficio para la compañía donde se garantice la igualdad de oportunidades, un canal abierto al diálogo, desarrollo de planes de carrera y un sistema de retroalimentación que mejore los resultados esperados y garantice un equilibrio en la vida personal y profesional del empleado (“si todo el mundo empieza a crear una cultura más adelante no vamos a tener que recibir normas de

convivencia u orientación para convivir con extranjeros y no va haber necesidad de dar inducción”).

En este sentido, para finalizar se puede destacar que los inmigrantes consideran que la diversidad cultural trae beneficios para la organización y para ellos mismo, ya que mejora el compromiso y la imagen corporativa (“Entonces si eres ecuatoriano y das la apertura para que un extranjero trabaje, también tendría que ellos mismos abrirse a aprender dé”) (“yo en cada trabajo que he estado he tratado de absorber un poquito de todo... pero de repente no voy a estar toda la vida aquí, pero...voy a tener un conocimiento más, yo voy a irme más grande de lo que yo entré, entonces yo habré crecido un poco más”).

4.4 Análisis de la entrevista al propietario de la pequeña industria

Del análisis a las preguntas realizadas a la propietaria de una pequeña empresa, en primer lugar se puede determinar que, si existe una apertura a la inserción laboral del inmigrante más no una inclusión ya que no se identifica en el discurso, se gestione la diversidad, y se garantice la igualdad sino más bien una “inclusión donde los colaboradores son acomodados donde las necesidades y actividades de la empresa lo quiera “nosotros aquí contratamos a la gente según nuestras necesidades y no es que estamos acoplándonos a ellos, nosotros los acoplamos a ellos según nuestras necesidades”.

En segundo lugar, algo que llama mucho la atención en el discurso, es que hoy en día la preferencia para contratar inmigrantes es mayor que para la de un ciudadano ecuatoriano ya que se considera que “el ecuatoriano no desea trabajar, el ecuatoriano a veces se porta mal y si yo consigo una persona que realmente por necesidad me está haciendo bien ese trabajo, entonces como no puedo contratar otra persona; porque una sola no se hace la empresa, se hace con los trabajadores” mientras que un inmigrante es proactivo y muestra mucho interés por conservar su trabajo “por necesidad ponen un poco más de empeño en su trabajo” sin embargo, algo que llama la atención en el argumento es que inmigrante no es emprendedor ni creativo “no contribuyen porque no son tan emprendedores, nosotros tenemos que estar atrás de ellos forzándolos a que hagan las actividades, ellos no ellos no son creadores... no sale para prosperar al empleador sino solo con el beneficio de ganar un sueldo y nada más” lo que de alguna manera se deba a que existe un desconocimiento de implantación prácticas de inclusión que le va a permitir a la organización no solo es proactivo y muestra mucho interés por conservar su trabajo (“por necesidad ponen un poco más de empeño en su trabajo”)

Por otro lado, si bien se cumple con todas las obligaciones patronales de acuerdo a lo establecido en la ley en cuanto a derechos y obligaciones del trabajador existe un

desconocimiento de las normas específicas que protegen al inmigrante (“leyes tendría que aplicarse bajo las leyes ecuatorianas más que bajo las leyes internacionales”). Otro aspecto que rescatar es que no existe una concientización de la RSE y no se considera a la inclusión como parte de ella ni se fomentan proyectos que genere una gestión en la diversidad cultural, pero hay una consciencia de que se deben fomentar estos proyectos (“es bueno también colaborar tal vez con ideas extranjeras”). De igual modo, en lo que respecta a la diversidad cultural, no se puede observar que se respete las diferencias ni se potencialice habilidades (“nosotros los acoplamos a ellos según nuestras necesidades”) es decir no socializan ni impulsan estrategias de igualdad donde estas diferencias no son motivos para ser tratarlos diferente, dejando los prejuicios de lado. Es así que el empleador se siente desprotegido de las leyes que prefiere no realizar la inclusión al inmigrante en el Ecuador y por tanto, no se realizan

4.5 Análisis de las entrevistas realizadas a expertos de Recursos Humanos en la ciudad de Quito

Para los expertos de Recursos Humanos en la ciudad de Quito para mantener la buena gestión del capital humano se debe brindar “el desarrollo de la gente... potencializando talentos, planes de desenvolvimiento personal, todo aquello que pueda hacer crecer a la gente dentro de la organización y obviamente con el fin de hacer crecer a la organización” además, “generar y seguir su crecimiento tanto profesional, general y cubrir sus necesidades” con él de mejor la economía y la productividad de la compañía.

En cuanto a la inclusión laboral del inmigrante el discurso de los entrevistados en sector privado ya que el argumento es fundamentado en su experiencia laboral por una parte el experto 1 menciona que “Considero que no hay una cultura inclusiva para el inmigrante... tienes conflicto con personas que no tienen documentos... y adicional a ello, es gente muy inestable” por otro lado, el experto 2 considera que “a nivel de multinacionales si... hay políticas dentro de estas empresas... porque mantienen la misma cultura... las microempresas, no tienen reglamentación... no tienen definido una política clara... no muy adecuada para estas personas” sin embargo, en el sector público se cree si hay inclusión para el inmigrante a través de programas que son desconocidos por el entrevistado, en relación con este discurso se puede inferir que en el Ecuador existen dos grandes grupos empresariales del sector privado, el primero considerado multinacionales o grandes empresas las cuales en gran mayoría ya tiene instauradas políticas que permiten poner en práctica la inclusión, el segundo grupo denominado medianas y microempresas no consideran que es importante para el giro del negocio poner en práctica la inclusión ya que el desarrollar una política para que esto se implemente genera un

desgaste de recursos (económico, tiempo, humano) el cual no quieren asumir a menos que sea un requisito obligatorio. Las organizaciones ecuatorianas no están realizando una inclusión.

Con respecto a otro punto, llama la atención que el argumento del entrevistado del sector público suponga que desconoce el rol que recursos humanos debe aplicar en cuanto a inclusión laboral de un grupo específico, en este caso los inmigrantes, ya que al no existir una base legal que obligue al servidor público involucrar al inmigrante en un proceso de reclutamiento y selección se margina el proceso involucrando en forma directa al Ministerio de Trabajo como la institución encargada de emitir el respectivo permiso laboral al inmigrante e insertarlo a la institución pública y se convierta en un trámite engorroso y burocrático. No obstante, los expertos de recursos humanos en el sector privado consideran que las personas de esta área deben ser profesionales y atraer el talento en base a sus méritos, conocimientos y competencias, donde las decisiones sean tomadas de manera objetiva y en beneficio de la empresa para que cada uno contribuya de manera eficaz en la creación de una cultura inclusiva. Aunque los expertos consideran que este es un trabajo a largo plazo mencionan que se puede iniciar implementando “programas de inclusión, en programas de diversidad, que ya no son solo diversidad de género, diversidad multicultural, debería estar algo enfocado al tema de migración; empezando con la gente de talento humano como tal” a pesar de que esto es viable la planificación de estos programas no dependen solo del área de recursos humanos sino de todo un equipo comprometido con el cambio.

Es preocupante reconocer que el ámbito de recursos humanos solo conoce y aplica la normativa legal con el objetivo de evitar una inspección, notificación y sanción del ente regulador, por lo que se puede resaltar que existe un vacío legal que no permite crear una cultura de inclusión en las organizaciones donde el inmigrante sea parte de ella, para este efecto los expertos sugieren, en el sector público se sugiere una actualización al reglamento de la LOSEP (“LOSEP no es lo suficientemente clara en el aspecto de la inclusión laboral al inmigrante... se apuntale una actualización al reglamento”), mientras que en el sector privado se establezca una normativa clara en el código de trabajo sobre la inclusión al inmigrante (“no tengo conocimiento que haya un tema específico reglamentario para nosotros con temas de inmigrantes... no tengo conocimiento de alguna ley específica para los inmigrantes para la inclusión de ellos). Difícil situación a la que se enfrenta hoy recursos humanos, en principio asumir la falta de leyes y prácticas que permitan la inclusión luego, concientizar en toda la organización los beneficios de ser inclusivos y finalmente crear un plan de acción que genere el cambio tomando en cuenta de que en un cambio de la cultura se ven involucrados los directivos, los trabajadores y los clientes.

En cuanto a prácticas de inclusión es inquietante exponer que a pesar de que se habla sobre “prácticas” en el discurso no se mencionan acciones específicas que permitan llevar a cabo el objetivo de inclusión, por lo que considero existe un desconocimiento de la aplicación y utilización de mecanismos adecuados para realizar los procesos inclusivos.

Finalmente, se reconoce a la inclusión laboral como parte de la responsabilidad social empresarial sin embargo, no se puede determinar a que eje constituye y no se trabajan proyectos de esta índole para el inmigrante, por otro lado, reconocen que la gestión de la diversidad traería consigo beneficios tanto a la organización como al trabajador (“Sí porque si a la final estas contratando una persona de otro país con una buena experiencia va a tener nuevas prácticas de otras culturas que serían interesantes aplicar para tratar a las culturas que nosotros tenemos acá, entonces para mí, desde mi punto de vista, todo lo que sea de una cultura organizacional de una cultura distinta va a ser muy bueno porque se tiene que implementar nuevas prácticas”).

4.6 Inclusión Laboral

La inclusión laboral es el objetivo final de todos los migrantes al llegar a cualquier país, en donde se conjugan factores como su cultura, costumbres, aspiraciones, metas; mismas que dependen en gran medida de las políticas sociales jurídicas y laborales del Estado y de las organizaciones que los incluyan.

La inclusión laboral es entendida como el promover plazas de trabajo a todas las personas de una forma imparcial y sin tomar en consideración su origen, clase social, raza, género, etc. Esta opción de trabajo es en igualdad de condiciones con un salario digno que le permita al individuo cubrir sus necesidades y las de su familia. La Organización Internacional de las migraciones entre sus enfoques estratégicos tiene apoyar los esfuerzos de los Estados en el tema laboral.

La perspectiva genérica destaca las diferencias derivadas del mismo a lo largo de todo el proceso y su influencia en la vida cotidiana de la sociedad de destino, comprendida, como una variable transversal dentro del sistema social y no como principio teórico central o categoría analítica independiente. (Arellano 2004, 11)

La diversidad e inclusión laborales cada son más necesarios debido a las masivas movilizaciones humanas, por lo que las organizaciones deben desarrollar una cultura inclusiva que les permita ir de la mano con los fenómenos sociales que se viven; la diversidad de la cultura en el interior de las organizaciones se relacionan directamente con el trabajo eficiente que desarrollen sus empleados pues tiene mucho que ver su percepción del clima laboral que los acoge afectando a sus niveles de productividad ya sea positiva o negativamente. La gestión diversa se la debe realizar pensando en cómo influenciará la contratación diversa en los

diferentes elementos de la organización, debido a que puede afectar desde su imagen pública debido a la forma como asuma su responsabilidad social empresarial, además tiene que ver mucho con la innovación y diferenciación competitiva; del nivel de inclusión que se tenga dependerá la satisfacción del empleado y por ende de su rendimiento; es importante dejar de lado prejuicios, que tal vez inconscientemente discriminen a la diversidad en el momento de seleccionar el personal.

4.7 ¿Cómo fomentar una cultura inclusiva en las organizaciones ecuatorianas?

Como hemos revisado en capítulos anteriores, en la actualidad, miles de personas de nacionalidad venezolana han tenido que salir de su país hacia distintos destinos para superar la problemática social, económica y política que viven en su país, siendo el Ecuador uno de ellos.

Se debe socializar sobre las muchas ventajas empresariales que tienen las organizaciones que cuentan con una gran diversidad laboral; pues permite una mejor entre clientes y comunidades, las empresas que cuentan con empleados de diversas nacionalidades se hacen atractivas a candidatos capacitados, el ambiente de trabajo suele mejorar, la fidelidad de los empleados mejora, el rendimiento económico mejora, motiva la innovación.

En primer lugar, para fomentar la inclusión laboral en las organizaciones ecuatorianas es importante que exista una legislación que ampare y promueva esta inclusión a los migrantes; en capítulos anteriores se describió a detalle toda la normativa legal que respalda el trabajo a los migrantes encabezada por la Constitución de la República;

Es importante evaluar la diversidad en el trabajo, para conocer el compromiso de los directivos con la inclusión del trabajador en su organización; se deben conocer los parámetros que Recursos Humanos utilizan para la selección de empleados migrantes. La organización ecuatoriana debe:

- Pensar más allá de la normativa legal y consecuencias,
- Compromiso de parte de los directivos con la diversidad dentro y fuera de la organización, que les abra la posibilidad de contratar personal de diferentes nacionalidades.
- Prepararse para aprender de las diferencias e igualdades
- Ofrecer las mismas oportunidades sin importar la diversificación
- Comprometerse no únicamente a contratar personal extranjero sino también a realizar la gestión completa que conlleva todo el ciclo del empleado dentro de la organización.
- Determinar altos estándares de rendimiento para todos, permitiendo a todos por igual dar lo mejor de sí motivando la realización personal en un medio en donde la diferenciación es aceptada.

- Fomentar la comunicación y colaboración desarrollando canales comunicativos claros y expeditos,
- Fomentar el compromiso de todos con la misión y visión de la organización.
- Establecer una base de igualdad sólida, estableciendo una cultura en donde las diferencias o diversidades no sean motivo para ser tratados diferentes, dejando prejuicios de lado.

Ahora es momento de aplicar esta legislación a través de socializar el fenómeno migratorio que se está viviendo en el país y la necesidad de acoger a los migrantes y permitirles en igualdad de condiciones el acceso a un trabajo digno. Sin embargo, es importante que además el Estado ecuatoriano ha establecido varias estrategias y actividades buscando la protección al derecho laboral del migrante.

- Estrategias
- Socialización y sensibilización tanto a los migrantes como a los empleadores sobre los derechos de los migrantes en el ámbito laboral
- Impulsar estrategias de igualdad de condiciones y oportunidades laborales de los migrantes.
- Realizar controles y supervisiones a las empresas para establecer el cumplimiento de la normativa igualitaria en el trabajo de los migrantes.
- Establecer políticas de refugio con la finalidad de proteger al migrante
- Creación de organismos e instituciones que apoyen y guíen al migrante

4.8 Prácticas para la inclusión laboral en las organizaciones ecuatorianas.

Los migrantes en Ecuador han venido buscando una oportunidad de trabajo, pero, a pesar de la legislación que los protege, enfrentan situaciones como precariedad laboral, altas tasas de temporalidad, subcontratación, salarios menores a los mínimos, carencia de seguridad social, trabajos con temporalidad muy corta, desempleo, subempleo, trabajo informal, entre otros.

Varios son los programas e instituciones establecidos para la protección de los migrantes y su derecho a laborar; entre ellos se encuentran:

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración a través de la Dirección General de Refugiados cuya función principal es la recepción y comunicación de procesos de refugio; esta institución se encarga de registrar datos de las personas refugiadas, dar ayuda psicológica y socializar sobre la legislación que establece derechos y deberes de cada persona.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, institución que ha direccionado objetivos de integración laboral de los migrantes con un trabajo estable, justo y digno, buscando conformar un sistema económico que permita la participación laboral de los migrantes.

Las Naciones Unidas tiene un eje de protección al refugiado, la potenciación de la calidad de vida, la construcción de habilidades que se relacionan directamente con la inserción laboral.

La iglesia Pastoral Migratoria a través de apoyo psicológico y apoyo físico busca que los migrantes superen el rechazo social que sienten y ha establecido programas entre los cuales destaca la orientación y mediación para ubicación laboral.

El ACNUR aporta a los estados para el reconocimiento del trabajo y apoyo que se debe dar a los migrantes; estableciendo lineamientos para los programas de medios de vida que son:

- Creación de línea base sobre la realidad económica del sector a analizar
- Formulación de estrategias para desarrollo en territorio
- Coordinación con organizaciones para implementación del proyecto
- Revisión de entidades calificadas en aporte de capital
- Investigación de mercado por zonas de acción
- Determinación de beneficios focalizados
- Análisis de eficiencia en prospecto de gasto
- Medición de impacto (ACNUR, Expectativas de futuro de la población colombiana refugiada en las ciudades de Ibarra, Lago Agrio y Esmeraldas 2013)

Entre los proyectos que buscan mejorar la calidad de vida del migrante se encuentra:

- Proyecto fronteras solidarias: Que permiten el acceso de desarrollo a refugiados,
- Generación de ingresos y microcrédito que promueva la integración económica de desplazados.
- Proyectos en Pichincha de Cooperación Internacional: Que junta a varias organizaciones internacionales y nacionales para dar asistencia legal y laboral a los migrantes. Además, tiene un proyecto que promueve el empleo mediante el apoyo al emprendimiento.

Las prácticas que las organizaciones ecuatorianas deben tener para la inclusión de personas migrantes en su talento humano no es únicamente el contratar personas de otras nacionalidades que contribuyan con el desarrollo de la organización, lo que deben tener en mente es disponer de una fuerza de trabajo diversa e inclusiva como estrategia competitiva en el mercado que traen múltiples beneficios y se convierten en estrategias competitivas. Debido a que en el mundo entero gracias a los adelantos tecnológicos y de comunicación, se vive en

una sociedad multicultural y por ende diversa; por lo que es importante que las organizaciones desarrollen estrategias de diversidad para atender a sus clientes también diversos. Las organizaciones tienen varias razones por las que debe asumir este compromiso pues “Una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación, constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad, y, por ende, la innovación y eficiencia del personal” (Ventosa, 2012)

Al establecer estrategias de inclusión se debe considerar que existen dos tipos de diversidad que son:

- **Diversidad innata:** En donde se refleja las raíces como etnias, culturas, orientación sexual, edad; y estas características deben ser tomadas en cuenta el momento de desarrollar las estrategias pues deben enfocarse en las necesidades particulares de cada grupo.
- **Diversidad adquirida:** Que se la domina a través de la experiencia personas, permitiendo a la organización trabajar en un ambiente de tranquilidad para los trabajadores sin que existan diferencias pues pueden comunicarse libremente.

Entre las prácticas que las organizaciones deben tener para alcanzar este objetivo se tiene:

- **Realizar una revisión de la cultura organizacional** que debe ser abierta y sin prejuicios para entender las diferencias culturales y conocer el porqué del actuar de las personas según sus propias singularidades.
- **Promover habilidades individuales:** Motivando a cada individuo la práctica de actividades propias de su singularidad que puedan contribuir en el desarrollo o mejoramiento del trabajo eficiente.
- **Establecer en la inclusión a líderes y la formación de equipos:** A través de talleres para formar equipos de líderes, socialización de resultados de benchmarks de diversidad,
- **Establecer indicadores para el desarrollo de la gestión de la diversidad.**

Tabla 5

Síntesis del capítulo IV

SÍNTESIS DEL CAPÍTULO	APORTE QUE BRINDA A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y A RECURSOS HUMANOS	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION QUE SE CUMPLIÓ EN ESTE CAPÍTULO
<p>Definimos la inclusión como un proceso activo de cambio o integración. Cuando los empleados creen que su organización está comprometida con la diversidad y se sienten incluidos, los empleados reportan mejores resultados en términos de habilidad para innovar, respuesta rápida a los cambios en las necesidades de los clientes, y trabajo en equipo. El balance entre trabajo y vida personal es una señal clave, es un claro conductor de los sentimientos de inclusión de un empleado.</p>	<p>Las prácticas que las organizaciones ecuatorianas deben tener para la inclusión de personas migrantes en su talento humano no es únicamente el contratar personas de otras nacionalidades que contribuyan con el desarrollo de la organización, lo que deben tener en mente es disponer de una fuerza de trabajo diversa e inclusiva como estrategia competitiva en el mercado que traen múltiples beneficios y se convierten en estrategias competitivas. Debido a que en el mundo entero gracias a los adelantos tecnológicos y de comunicación, se vive en una sociedad multicultural y por ende diversa; por lo que es importante que las organizaciones desarrollen estrategias de diversidad para atender a sus clientes también diversos. Las organizaciones tienen varias razones por las que debe asumir este compromiso pues fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación, constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad, y, por ende, la innovación y eficiencia del personal. (Ventosa, 2012).</p> <p>Las estrategias y prácticas que se deben considerar son, en primer lugar, la sensibilización del personal hacia la diversidad y la inmigración, así también, la formación del personal que se encarga de la comunicación organizacional en temas de inmigración y diversidad, la inclusión de prácticas culturales que enlacen las culturas extranjeras con la ecuatoriana, inculcar y promover el asociativismo, el apoyo social y la participación dentro la comunidad organizacional. Así también Recursos Humanos debe procurar la formación de los gerentes en temas de derechos humanos.</p>	<p>Analizar los principales fundamentos teóricos relacionados con inclusión laboral para la identificación de las buenas prácticas de inclusión en la población inmigrante, desde la perspectiva de Recursos Humanos en las organizaciones de la ciudad de Quito.</p>

CONCLUSIONES

Analizar los principales fundamentos teóricos relacionados con la inclusión laboral en la población inmigrante fue posible, debido a que esta recopilación bibliográfica fue la herramienta fundamental para conocer los derechos de las personas inmigrantes, dentro de estos está, el derecho al trabajo y las posibilidades de desarrollo o, inclusión laboral de los ciudadanos en el aparato productivo. Sin embargo, en la identificación de las buenas prácticas de inclusión se observa que las organizaciones cumplen con la parte administrativa, legal, pero se desconoce como instituir una práctica. En este sentido, las organizaciones poseen sus principios, políticas, filosofía de gestión, visión, misión, objetivos, orientados en la mayoría de los casos al crecimiento inmediato, aumento de la producción, logro de metas, tomando especial consideración aspectos como la satisfacción del cliente, gestión por procesos, mejora continua, posicionamiento en el mercado, siendo estos, exigentes en la dinámica de sus procesos operativos. Por ello, la perspectiva de Recursos humanos es alinear estos objetivos y estrategias al recurso más importante dentro de una organización -el capital humano- ya que son ellos los únicos quienes pueden enfrentar desafíos y conseguir el éxito de una organización.

Los elementos teóricos relevantes para analizar el fenómeno migratorio y su inclusión laboral son, en primer lugar, que se considere que los ciudadanos inmigrantes ingresan a nuestro país por diversas situaciones como: violencia, buscan alimentación, medicinas y ser apoyo económico para familiares que se quedan en sus países azotados por el hambre, crisis económicas y gobiernos que no han sabido dar oportunidades y posibilidades de cubrir las necesidades mínimas. Sin duda, han tenido que afrontar situaciones difíciles al acceder a una bolsa de trabajo debido en parte también a su irregularidad migratoria. En el sector público, por ejemplo, a pesar de que el Estado reconoce a los ciudadanos inmigrantes como sujetos plenos de derechos y deberes como los ecuatorianos, no se observan buenas prácticas de inclusión para este grupo de personas debido a que existen requisitos limitantes para acceder a una plaza de trabajo. En el sector privado, por otro lado, las organizaciones tienen la libertad de contratar a las personas, según sus necesidades corporativas. Si se analiza las condiciones desde la óptica organizacional, se puede percibir que sí existen algunas posibilidades laborales para los inmigrantes, sin embargo, no es tarea fácil conseguir las, puesto que los mecanismos se dan, muchas veces por recomendación. Así también, las contrataciones no se hacen en el primer momento, ya que estos lapsos iniciales pueden corresponder a periodos de

entrenamiento, que en algunos casos se extienden, y una vez que el trabajador cumple con las tareas asignadas, no se le otorga el contrato formal.

Un factor primordial que mejora la condición de vida de una persona es sin duda la situación laboral, es por ello que organismos internacionales establecen sugerencias para plantear políticas migratorias de trabajo. Así también, la legislación migratoria en Ecuador se ha enfocado al control del ingreso y permanencia de extranjeros dentro del territorio ecuatoriano, sin embargo, las condiciones de globalización y nuevos fenómenos migratorios obligan a la adopción de una legislación dinámica y flexible que se adapte a las nuevas necesidades. En este aspecto es necesario mayores controles para conocer si se cumple con las condiciones de trabajo a los extranjeros, incentivos a la producción que permitan generar puestos de trabajo, buscar apoyo en organismos internacionales para mejorar condiciones de inmigrantes, entre otras. A pesar de que, la legislación y organismos tanto internacionales como nacionales existen, aún queda mucho que hacer en las prácticas establecidas laborales que permitan la inclusión laboral de los extranjeros en el país.

Desde la perspectiva de Recursos Humanos se percibe la inclusión laboral como la posibilidad y oportunidad de acceder a un empleo que se le otorga a un ciudadano independientemente de su nacionalidad. Es por ello que la gestión responsable empieza en poder llevar buenas prácticas que fomente la inclusión laboral a grupos vulnerables como los inmigrantes. Es decir, una gestión responsable que valore el enriquecimiento intercultural como forma social de interrelación y convivencia humana, pues, las sociedades avanzan en la medida en que se reconozca y respete la condición de ser humano, con al menos el cumplimiento del enfoque de derechos, para aceptar y reconocer las virtudes y potencialidades de cada persona. Los países entran en desarrollo cuando se establecen los mecanismos que favorezcan las oportunidades para que las personas puedan desarrollarse, como sujetos sociales aportadores al crecimiento de la sociedad.

Es por ello fundamental comprender que para crear una práctica inclusiva es indispensable primero, partir por construir un pensamiento libre de prejuicios y estereotipos, que permita promover y aceptar las diferencias de los distintos actores dentro de la relación laboral, donde se valore a las personas por su capacidad y contribución a la organización. Esto significa incorporar una perspectiva de “inclusión” a los procesos y políticas empresariales. En segundo lugar, una cultura inclusiva debe brindar oportunidades laborales a las personas por sus talentos es decir los procesos de selección deben amplificar y el departamento de recursos humanos debe ofrecer todas las herramientas para que los ciudadanos y extranjeros puedan

incluirse en el mercado, y que además cuenten con un plan de carrera a través del cual puedan potencializar sus habilidades individuales y mejorar su desempeño. En tercer lugar, realizar acciones firmes que sensibilicen al equipo hacia una cultura de inclusión. Finalmente, definir una herramienta que permita medir los resultados esperados y el impacto que estos indicadores puedan causar.

RECOMENDACIONES

Las migraciones y traslados de un lugar a otro últimamente han sido en cantidades exponenciales, lo cual evidentemente ha ido generando un impacto en lo económico, político, social y cultural. En el Estado ecuatoriano se debe desarrollar planes de reordenamiento de estas personas, una de las formas en las cuales se pudiera establecer algunas pautas de gestión responsable en tema de recursos humanos es a través del reconocimiento de estas personas como seres humanos, pues, las sociedades avanzan en la medida en que se reconozca y respete la condición de persona, sus derechos e individualidades. En esa medida, se acepta y reconoce las virtudes y potencialidades de cada sujeto, puesto que los países entran en desarrollo cuando se establecen mecanismos que favorezcan las oportunidades para que se desarrollen como personas aportadoras al crecimiento de la sociedad.

Otro aspecto a recomendar, es el seguimiento para que se cumpla la entrega de los beneficios que debe poseer el trabajador sea inmigrante o no, al sistema de seguridad social, así como a un contrato formal que reconozca la preparación, experiencia y trabajo a desarrollar.

Dentro de las organizaciones corporativas se puede crear una política de inclusión dentro de la organización, que incluya el respeto dentro del sistema de valores que la rige. Crear valores corporativos para fomentar buenas prácticas de inclusión laboral en todos los actores de la economía a del país. Otro principio que debe incluirse desde la perspectiva de Recursos humanos es la no discriminación y finalmente, impulsar el conocimiento que trae la población inmigrante para aprovechar el aporte al fortalecimiento del aparato productivo de la sociedad ecuatoriana.

Como parte de la gestión responsable el departamento de recursos humanos debería asesorar al inmigrante y a la organización en temas legales, prácticas de inclusión, que incluya el respeto dentro del sistema de valores que la rige. Además, brindar un acompañamiento al inmigrante en el proceso documentario y en la socialización de los beneficios de la organización. También se recomienda generar programas de formación en temas de enfoque de derechos dirigidos a los líderes de cada departamento.

Es importante también, generar redes vinculares para los migrantes como estrategias que contribuyan a la inclusión en el mercado laboral de este grupo de personas, es decir redes de apoyo social que mejore su calidad de vida. De modo que, el rol del psicólogo es fundamental para el fortalecimiento de los entornos de interacción social en las que el inmigrante se desenvuelve, sin embargo, es importante que el psicólogo trabaje con trabajadores sociales con el fin de ayudar al trabajador a que las necesidades de bienestar sean satisfechas en sentido de salud física, psicológica y social.

Además, se podrían crear espacios de participación dentro de las organizaciones. Estos espacios son un derecho de todas y todos los ciudadanos, es por ello que se debe implementar en las organizaciones, a fin de identificar necesidades laborales, armonizar la relación laboral, promover la integración y participación de todos sus integrantes en definitiva ser parte de los programas y proyectos que lleve a cabo la institución.

Por otro lado, es importante también que la organización implemente servicios de terapia psicológica pues es probable que alguno de sus trabajadores inmigrantes requiera de estos servicios dado que la crisis por la que están viviendo como depresión, ansiedad, procesos de duelo, etc. Estas terapias ayudarán a los empleados a crear herramientas para manejar conflictos y vivir en armonía consigo mismo y con los demás pues, el bienestar aumenta por la satisfacción. (Montero, 2004)

BIBLIOGRAFIA

- ACNUR. (2013). *Expectativas de futuro de la población colombiana refugiada en las ciudades de Ibarra, Lago Agrio y Esmeraldas*. Recuperado el 28 de 10 de 2018, de <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2013/9116.pdf>
- ACNUR. (2015). *La Agencia de la ONU para los refugiados*. Recuperado el 10 de 2 de 2019, de <https://www.acnur.org/que-hace.html>
- ACNUR. (s.f.). *Vivir la integración*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de http://livelihoods.acnur.org/uploads/media/Vivir_la_integracion_Costa_Rica.pdf
- ACNUR, A. (2016). *www.acnur.org*. Obtenido de Agencia de la ONU para los Refugiados : <https://www.acnur.org/noticias/noticia/2016/7/5b9008e74/refugiado-o-migrante-cual-es-el-termino-correcto.html> el Miércoles de Julio .
- ACNUR, U. (2019). *www.acnur.org*. Obtenido de Acabar con la apatridia : <https://www.acnur.org/acabar-con-la-apatridia.html> el Lunes de Marzo.
- Almeida, J. (1999). *El Racismo en las Américas y El Caribe*. Quito: Abya- Yala.
- Arellano, M. (2004). *Tesis: La inserción social de las inmigrantes latinoamericanas en España: migraciones laborales y género*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de <https://eprints.ucm.es/5189/1/T27699.pdf>
- Aruj, R. S. (2008). Redalyc.Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v14n55/v14n55a5.pdf>
- Barrio, E. (2016). *Tesis. La gestión de la responsabilidad social corporativa. El caso Unilever España*. Recuperado el 7 de 2 de 2019, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384844/ebf1de1.pdf?sequence=1>
- Blanco, C. (2006). *Las Migraciones Contemporaneas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bueno, E. (2004). *Apuntes sobre la migración internacional y su estudio*. Zacatecas: Unidad Académica de ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Calderón, J. F. (s/d de s/m de s/f). *El concepto de responsabilidad social empresarial* . Recuperado el Domingo de Marzo de 2018, de www.cemefi.org: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Calderón, J. F. (s.f.). *www.cemefi.org*. Recuperado el Domingo de Marzo de 2018, de El concepto de responsabilidad social empresarial : https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cárdenas Neira, C., & van Dijk, T. A. (2014). El análisis crítico del discurso y el pensamiento social. *Última Década*, 24(primavera), 18–24. <https://doi.org/10.4067/S0718-22362014000100004>
- Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales. (2018). *CMMI*. Recuperado el 10 de 2 de 2019, de <https://www.iom.int/es/comision-mundial-sobre-las-migraciones-internacionales-cmmi>
- Constitución de la República del Ecuador. (2011). *Constitución 2008*. Recuperado el 9 de 11 de 2018, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf el 13 de 2018.
- Cooperación Internacional ONG. (2006). *INMIGRACIÓN, EL RETO DE LA INSERCIÓN LABORAL*. Obtenido de <https://www.ciong.org/ci/descargas/CursosLuisVives.pdf>

- Cortez, P., & Medina, P. (2011). *Revista de análisis estadístico* (Vol. 2). Retrieved from http://www.ecuadrencifras.gob.ec/Analitika/Descargas/Evolucion_de_la_poblacion_inmigrante_en_ecuador.pdf
- ecuadorchequea. (2018). *Ecuador tramita 50.000 visas de trabajo para venezolanos*. Recuperado el 29 de 10 de 2018, de <http://www.ecuadorchequea.com/2018/08/24/venezolanos-trabajo-ecuador-migrantes-empleo/>
- EOI, E. d. (2015). *Gestión de la diversidad: conceptos*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/2015/05/15/gestion-de-la-diversidad-conceptos/>
- El Comercio. (2015). Extranjeros en Ecuador. *EL COMERCIO*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/opinion/editorial/migrantes-ecuador-tratadepersonas-migracion-extranjeros.html> el 18 de Mayo
- El Comercio. (2018). *8617 venezolanos laboran en el sector privado de Ecuador de manera formal*. Recuperado el 29 de 10 de 2018, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/venezolanos-sectorprivado-contratos-ecuador.html>
- El Universo. (2018). Entraron 1 millón de venezolanos a Ecuador; 200 mil se han quedado. *EL UNIVERSO*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/opinion/editorial/migrantes-ecuador-tratadepersonas-migracion-extranjeros.html> 23 de Agosto 2018.
- Espinoza, M. J., Curió, C. E., & y Mocha, B. P. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad vol. 8 nº 3 mayo - agosto*, s/p.
- Essomba, M. (2012). *Inmigración e interculturalidad en la ciudad*. Barcelona: GRAÓ.
- Estudio sobre la Diversidad en la empresa española | Diversidad Corporativa. (2008). Retrieved May 6, 2019, from <https://diversidadcorporativa.com/2008/07/03/estudio-sobre-la-diversidad-en-la-empresa-espanola/>
- FLACSO. (2008). *Ecuador: La migración internacional en cifras*. Quito : Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales .
- Gabinet d' Estudis Socials. (2007). *Glosario de Términos de Integración de Inmigrantes*. Murcia. Obtenido de <https://conocimientoabierto.carm.es/jspui/bitstream/20.500.11914/1323/1/Glosario%20de%20t%C3%A9rminos%20de%20integraci%C3%B3n%20de%20inmigrantes.pdf>
- Garrido, P. (2011). *Inmigración y diversidad cultural en España: un análisis histórico desde la perspectiva de los derechos humanos*. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca.
- Grupo Mundial sobre Migración, D. d. (30 de 9 de 2010). Recuperado el 9 de 11 de 2018, de <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=10396&LangID=S>.
- Hernández, J. (2006). *Las palabras de moda*. Murcia: Universidad de Murcia .
- Herrera, G. (2005). *La migración ecuatoriana transnacionalismo, redes e identidades*. Quito: impreffp.
- Holliday, C. (2015). *Consejero delegado de Supont*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/2015/05/15/gestion-de-la-diversidad-conceptos/>

- Home. (2015). *Gestión de la diversidad en empresas e instituciones*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de <http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm>
- Katzman, R. (2005). *Vulnerabilidad y estructuras de oportunidades. Enfoque AVEO*. Tegucigalpa: INDES.
- Ley Orgánica de Movilidad Humana. (2017). *Ley Orgánica de Movilidad Humana Art. 61*. Recuperado el 6 de 2 de 2018 de: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10973.pdf>
- Martínez, J. (2005). *Exclusión social y discapacidad*. Córdoba: PROMI.
- Martínez, J. (2006). *Inmigración y exclusión social*. Madrid: CIP - Ecosocial.
- Micolta, A. (2005). *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Recuperado el 28 de 10 de 2018, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391739>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (s/d). *Datos actualizados sobre refugiados*. Recuperado el 28 de 10 de 2018, de <https://www.cancilleria.gob.ec/informacion-sobre-refugio/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (s/f). *Datos actualizados sobre refugiados*. Recuperado el 28 de 10 de 2018, de <https://www.cancilleria.gob.ec/informacion-sobre-refugio/>
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Instructivo para la autorización laboral de personas extranjeras para prestar sus servicios en el sector público*. Recuperado el 13 de 12 de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/INSTRUCTIVO-PARA-LA-AUTORIZACION-LABORAL-DE-PERSONAS-EXTRANJERAS-PARA-PRESTAR-SUS-SE.pdf>
- Montero, M. (2004). INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA COMUNITARIA. Retrieved May 13, 2019, from <https://www.passeidireto.com/arquivo/52949566/introduccion-a-psicologia-comunitaria>
- MREMH. (2018). *Plan de Movilidad humana*. Quito : Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.
- Naciones Unidas. (2018). *Derechos Humanos*. Recuperado el 9 de 11 de 2018, de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Migrants/Pages/MigrationAndHumanRightsIndex.aspx>
- Naciones Unidas. (s.f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 8 de 11 de 2018, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Newsletter. (2018). *La migración en México: eje clave de responsabilidad social de BBVA*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de <https://www.bbva.com/es/podcast-las-mujeres-tienen-que-poder-alcanzar-sus-suenos-jessica-hernandez/> el 31 de 5.
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Términos claves de migración*. Recuperado el 25 de 10 de 2018, de <https://www.iom.int/es/los-terminos-clave-de-migracion>
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2018). *Términos claves de migración*. Recuperado el 25 de 10 de 2018, de <https://www.iom.int/es/los-terminos-clave-de-migracion>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *OIT*. Recuperado el 10 de 2 de 2019, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

- Oso, L. (1998). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Oxford, D. d. (s/d). *Diccionario de dudas*. Recuperado el 25 de 10 de 2018, de <https://www.diccionariodedudas.com/diferencia-entre-emigrante-inmigrante-y-migrante/>
- Pérez, E. m., Espinoza, C. C., y Peralta, B. M. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial y su enfoque ambiental: Una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad*, 169-178. Obtenido de La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n3/rus23316.pdf>
- Pérez, S. (2003). *El Estatuto de "Refugiado" en la Convención de Ginebra*. Recuperado el 26 de 10 de 2018, de <https://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero1/perez.pdf>
- PNUD. (n.d.). *La Responsabilidad Social Empresarial*. Retrieved from <https://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/8/12168/respempresarialglobal.pdf>
- Porcel, A., y Bórrh, R. (2008). *FORTALECIENDO LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL MEDIANTE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v6n1/v6n1a3.pdf>
- Públicafm. (2018). *1200 casos de explotación laboral en contra de migrantes se reportan*. Recuperado el 29 de 10 de 2018, de <https://www.publicafm.ec/noticias/ecuador/1/explotacion-laboral-migrantes-venezolanos-ecuador> el 13 de 7
- Ramírez, J. (2014). *La política migratoria en Ecuador: Rupturas, tensiones, continuidades y desafíos*. Quito: IAEN.
- Raufflet, L. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. México: Pearson.
- Raya, A., y Martínez, G. (2009). *La gestión de la diversidad en las empresas españolas*. Valencia : EOI.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana. (2017). Recuperado el 13 de 12 de 2018, de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/decreto_111.pdf
- Rivera, F. (2001). *Migrantes y Racismo en América Latina: dimensiones ocultas de realidades complejas, versión final de investigación encomendada por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos y el BID*. Quito: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Ruiz, A. (2002). *Migración oaxaqueña, una aproximación a la realidad*. Oaxaca: Coordinación de Atención al Migrante Oaxaqueño.
- Salgado, J. (2003). *Discriminación, racismo y xenofobia*. Recuperado el 29 de 10 de 2018, de http://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/6549.Discriminacion__racismo_y_xenofobia_Judith_Salgado.pdf
- Sánche, M. I., y Molina, M. (2013). *Los retos de la integración de los inmigrantes. Una perspectiva Multidisciplinar*. España: Ediciones Laborum S.L.
- Sánchez, L. (2012). *Geografía humana: Conceptos básicos y aplicaciones*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Retrieved from www.planificacion.gob.ec
- Strandberg, L. (2010). *La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de http://www.iarse.org/new_site/newletters/evolucion/6/estudio-123.pdf

- Velasco Garzón, I. X. (2016). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*. Retrieved from <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDA-Velasco-Analisis.pdf>
- Székely, M. (2007). *Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Tizón, J. (1993). *Migraciones y Salud Mental*. Barcelona: Promociones y publicaciones Universitarias PPU.
- Trabajo, M. d. (2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0006*. Recuperado el 13 de 12 de 2018, de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/mdt-2018-0006_derechos_laborales_de_los_migrantes_extranjeros_en_el_ecuador.pdf
- Trabajo, M. d. (Martes de Marzo de 2019). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de Autorización y registro laboral para personas extranjeras : <http://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/>
- UNESCO. (1978). *Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales*. Recuperado el 29 de 10 de 2018, de http://www.http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNHCR ACNUR, A. d. (2017). *El Plan de los 10 Puntos en acción*. Recuperado el 26 de 10 de 2018, de <http://www.refworld.org/pdfid/4b02b3a52.pdf>
- Unidas, N. (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios No. 24*. Recuperado el 6 de 11 de 2018, de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf
- Unidas, N. (2018). *www.un.org*. Obtenido de Declaración Universal de los Derechos Humanos : <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> el Jueves de Marzo
- Valenzuela, P., y Riveros, K. y. (4 de Septiembre de 2014). *Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile*. Obtenido de <http://revistas.academia.cl/index.php/ads/article/view/845/969>
- Valezuela, P. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile1. *Antropologías del Sur*. Obtenido de <http://revistas.academia.cl/index.php/ads/article/view/845/969>
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. Recuperado el 28 de 11 de 2018, de https://books.google.com.ec/books?id=ravJFDoDLOEC&dq=tipos+de+influencia+formal,+el+entrenamiento+y+el+establecimiento+de+pol%C3%ADticas,+afirman+Nemetz+y+Christensen++1996&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Velasco Garzón, I. X. (2016). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*. Retrieved from <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDA-Velasco-Analisis.pdf>
- Ventosa, M. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Recuperado el 24 de 1 de 2019, de http://seguridadlaboral.geoscopio.com/empresas/redacogediversidad/documentos/diversidad/Diversidad%20cultural%20en%20las%20empresas_Montserrat%20Ventosa.pdf

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla 6 Tipos de contratos de trabajo

Tipo	Características o descripción	Tiempo	Requisitos
Expreso y tácito.	Este contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones de trabajo ya sea de palabra o por escrito; cuando no existe una estipulación expresa se considera tácito a toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.	No tiene duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata	En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.
A sueldo, a jornal, en participación y mixto	En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.	Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido.	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>
Por tiempo fijo, por tiempo indefinido,	El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en la ley. Desde 2015 se suprimieron en Ecuador las modalidades de contratación a plazo fijo, con las siguientes excepciones: Contrato por obra cierta Contratos eventuales, ocasionales, temporada, aprendizaje, por obra cierta	Son aquellos que se establecen por un año, pueden renovarse por un año más; si pasan de dos años el contrato se convierte en indefinido.	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

	Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.		Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.
Contratos eventuales.	<p>Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.</p> <p>Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.</p>	No podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días, si los servicios del trabajador se repiten el contrato se convertirá en contrato de temporada.	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>
Contratos ocasionales.	<p>Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.</p> <p>Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.</p>	Hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal.	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>
Contratos de temporada	Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de	Los periodos de tiempo se relacionan con las necesidades de las	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración;

	<p>sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.</p> <p>Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.</p>	<p>organizaciones debido a la naturaleza discontinua de las labores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa..</p>
A prueba	<p>En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo 14 del Código de Trabajo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.</p> <p>Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.</p>	Noventa días	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>
Por obra cierta, por tarea y a destajo	<p>El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.</p> <p>Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.</p>	No se toma en consideración el tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>
Por enganche	<p>Colectivamente los contratos deberán celebrarse por escrito. A partir del 20 abril de 2015 no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo por enganche.</p>	Tiempo indefinido	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato;

			<ul style="list-style-type: none"> - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>
Individual, de grupo o por equipo.	<p>Es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada en el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.</p> <p>Son contratos escritos obligatorios y puede celebrarse por instrumento público o privado.</p>	Noventa días pudiéndose extender a un año	<ul style="list-style-type: none"> - La clase o clases de trabajo objeto del contrato; - La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; - La cuantía y forma de pago de la remuneración; - Tiempo de duración del contrato; - Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, - La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. <p>Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.</p>

Fuente: Código de Trabajo Art. 1 – 20

Anexo 2.

Tabla 7 Derechos y obligaciones laborales

DERECHOS LABORALES		OBLIGACIONES LABORALES	
Del trabajador	Del empleador	Del trabajador	Del empleador
<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo - A percibir como mínimo el sueldo básico - A percibir horas extras y suplementarias en el caso que trabaje estas horas - A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas - A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo - A un período de vacaciones laborales - A recibir una compensación por el salario digno - A un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre) 	<ul style="list-style-type: none"> - Emplear al trabajador - Dirigir el trabajo y dar las instrucciones y directrices correspondientes - Rescindir el contrato dentro de las limitaciones establecidas por la ley 	<ul style="list-style-type: none"> - Celebrar un contrato de trabajo - Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales - Afiliar a tu trabajador a la Seguridad Social IESS a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba - Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra. - Pagar mínimo el sueldo básico - Asumir el porcentaje que corresponde al empleador por la seguridad social - Pagar horas extras y suplementarias - Pagar los Décimos tercero y cuarto 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos. - Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción. - Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo a la ley. - Observar buena conducta durante el trabajo - Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

<ul style="list-style-type: none"> - A un periodo de licencia por maternidad - (madre) - Al subsidio por maternidad para la nueva madre - Solicitar certificados relativos a su trabajo - A recibir un pago por concepto de utilidades 		<ul style="list-style-type: none"> - A partir del segundo año de trabajo pagar los Fondos de Reserva - A pagar una compensación por el salario digno - A pagar utilidades si la empresa tiene beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> - Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo - Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores - Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta. - Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades - Las demás establecidas en el Código de Trabajo.
---	--	---	---

Fuente: Código de Trabajo
Elaborado: Dayana Alvarado

Anexo 3.

Guía de entrevistas

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

TESIS DE GRADO

TEMA: “INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN LAS ORGANIZACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, EN LA CIUDAD DE QUITO”

ENTREVISTADOR: Dayana Alvarado

A QUIEN VA DIRIGIDA LA ENTREVISTA: Personas Inmigrante

GUIA DE ENTREVISTA

Objetivo de la entrevista: Determinar la percepción de las personas inmigrantes en cuanto a la inclusión laboral en instituciones ecuatorianas.

Lugar de la entrevista:

Fecha de Realización:

Nombre del entrevistado:

Preguntas:

1. ¿Qué fue lo que te motivo a salir de tu país de origen?
2. ¿Cuáles fueron tus expectativas laborales al llegar al Ecuador?
3. ¿Cuál ha sido tu experiencia laboral en empresas ecuatorianas?
4. ¿Como fue tu experiencia en el proceso de selección, contratación e ingreso a la organización? ¿Tuviste un proceso de inducción?
5. ¿Has sentido algún tipo de discriminación laboral por ser inmigrante?
6. ¿Cuál es tu percepción de las empresas ecuatorianas en cuanto a políticas de inclusión al inmigrante?
7. ¿Conoces de organizaciones nacionales e internacionales que apoyan al inmigrante para obtener un empleo con un salario digno en igualdad de condiciones?
8. ¿Qué consideras tú que les hace falta a las organizaciones ecuatorianas para ser inclusivas?
9. ¿Cuáles de tus expectativas laborales se han cumplido y que esperas en el futuro?

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

TESIS DE GRADO

TEMA: “INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN LAS ORGANIZACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, EN LA CIUDAD DE QUITO”

ENTREVISTADOR: Dayana Alvarado

A QUIEN VA DIRIGIDA LA ENTREVISTA: Expertos de Recursos Humanos

GUIA DE ENTREVISTA

Objetivo de la entrevista: .

Preguntas:

1. Desde su experiencia, ¿Qué es lo más importante que recursos humanos debe considerar para mantener la buena gestión del capital humano de una empresa?
2. ¿Considera usted que existe una cultura inclusiva para el inmigrante en las organizaciones ecuatorianas? ¿Cuáles son las características de esta cultura inclusiva?
3. ¿Qué rol cumple recursos humanos en la creación de una cultura inclusiva en las organizaciones?
4. ¿Cómo Recursos humanos puede promover una cultura inclusiva para el inmigrante?
5. ¿Conoce usted acerca de las leyes o reglamentos que permiten la inclusión del inmigrante en las organizaciones ecuatorianas? ¿Considera usted que estas normas jurídicas laborales impulsan la inclusión labor para el inmigrante? ¿Cuáles son las más relevantes que usted recuerda?
6. ¿Qué medidas se deberían adaptar en los subsistemas de recursos humanos para la inclusión del inmigrante en las organizaciones ecuatorianas?
7. ¿Cuáles son las practicas que recursos humanos utilizan para crear una cultura de inclusión organizaciones?
8. ¿Considera usted la inclusión laboral es parte de la RSE? ¿Por qué?
9. Debido a la gran oleada de inmigrantes en el Ecuador, ¿Considera usted que recursos humanos deben asumir el compromiso de crear una cultura inclusiva para el inmigrante? ¿Qué beneficios considera usted trae con

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TESIS DE GRADO

TEMA: “INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN LAS ORGANIZACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, EN LA CIUDAD DE QUITO”

ENTREVISTADOR: Dayana Alvarado

A QUIEN VA DIRIGIDA LA ENTREVISTA: Propietario de una pequeña industria

GUIA DE ENTREVISTA

Objetivo de la entrevista: Conocer cómo las empresas ecuatorianas incentivan una cultura inclusiva desde la perspectiva de RRHH, para hacer frente a una problemática social como la inmigración en Ecuador.

Preguntas:

1. ¿Cuál es el giro del negocio de su empresa?
2. ¿Considera usted que es factible contratar personas inmigrantes en las organizaciones ecuatorianas? ¿Por qué?
3. ¿Considera usted que es importante que existen prácticas de inclusión laboral al inmigrante en las empresas ecuatorianas? ¿Por qué?
4. ¿Tiene personas inmigrantes trabajando en su empresa?
5. ¿De qué manera la diversidad cultural ha impactado en su empresa, es decir, ha cambiado las actividades, las estrategias, la dinámica de la empresa?
6. ¿De qué manera considera usted este inmigrante contribuye a la empresa?
7. ¿Conoce usted las leyes o reglamentos que permiten la inclusión del inmigrante en las organizaciones ecuatorianas? ¿Cuáles son las que más se aplican para la contratación a un inmigrante?
8. ¿Tiene su empresa algún proyecto de RSE que contribuya a la inclusión laboral del inmigrante?
9. ¿Qué deberían considerar las empresas ecuatorianas para generar una cultura de inclusión laboral al inmigrante?