



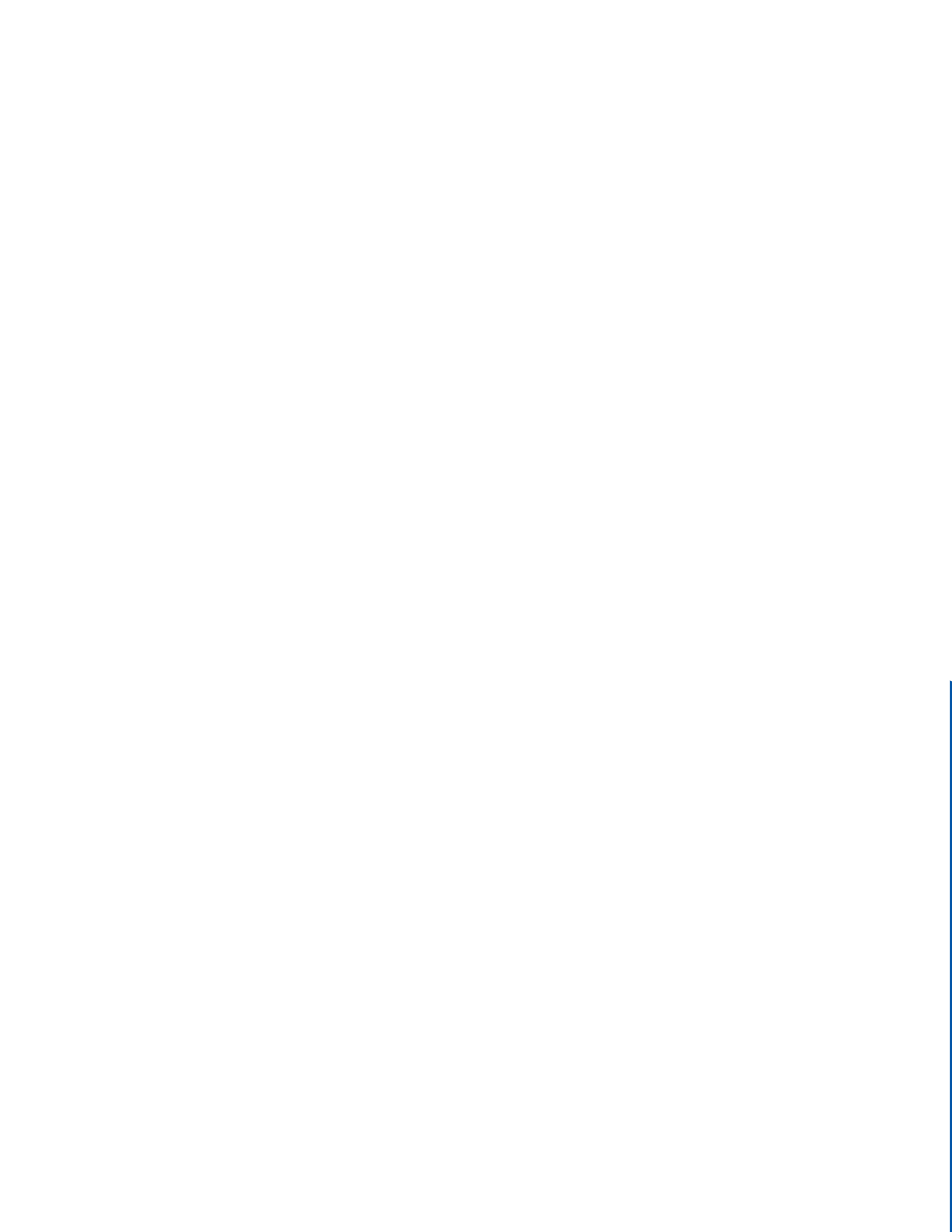
Organización  
Internacional  
del Trabajo



UNHCR  
ACNUR

La Agencia de la ONU para los Refugiados

# ► Promoción de Medios de Vida para personas Venezolanas en República Dominicana





Organización  
Internacional  
del Trabajo



**UNHCR**  
**ACNUR**

La Agencia de la ONU para los Refugiados

# ► Promoción de Medios de Vida para personas Venezolanas en República Dominicana



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020  
Primera edición 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT

Promoción de medios de vida para personas venezolanas en República Dominicana.  
Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.  
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados  
Instituto Nacional de Migración

Migración Internacional, Migraciones Laborales, Migrante, Refugiado, Venezuela, República Dominicana.

9789220319123 (print)  
9789220319116 (web pdf)

14.09.02

Datos de catalogación de la OIT

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

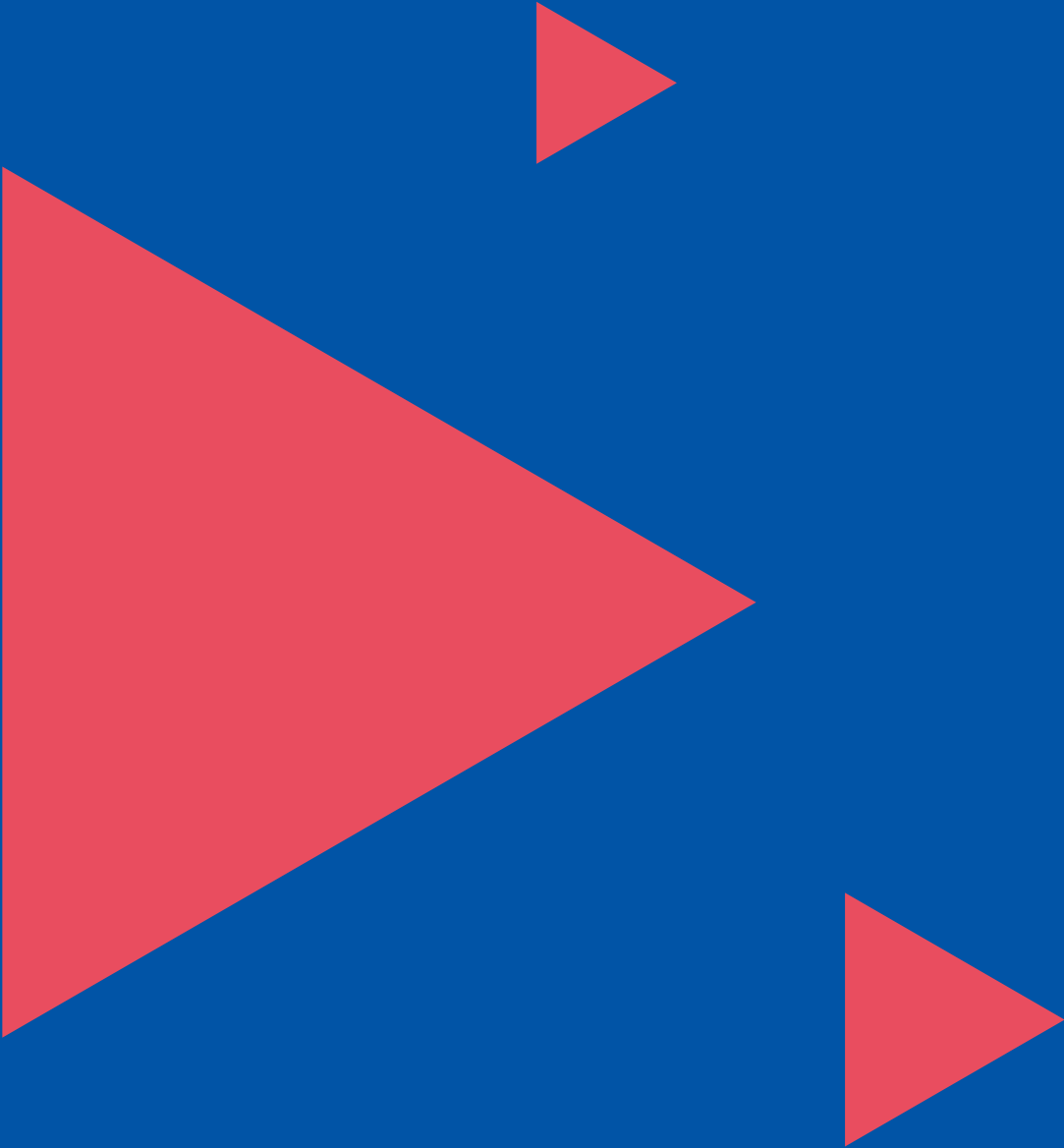
---

Dirección técnica: Francesco Carella, Fernando Martínez Cure y Katherine Martínez de OIT; Fabio Siani y Gabriel Godoy del ACNUR y el Departamento de Investigación y Estudios Migratorios del INM.

Autores: Laura Alicia Flores Villalobos y Miguel Macias de Grupo Minerva.

Diseño y Diagramación: [R2a\\_info@erre2a.com](mailto:R2a_info@erre2a.com)

Impreso en República Dominicana



## ▶ ÍNDICE

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PRESENTACIÓN</b>   | <b>9</b>  |
| <b>I. RESUMEN EJECUTIVO</b>   | <b>13</b> |
| <b>II. INTRODUCCIÓN</b>   | <b>17</b> |
| <b>III. METODOLOGÍA</b>   | <b>19</b> |
| <b>1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL GRUPO OBJETIVO</b>                    | <b>30</b> |
| <b>1.1 Información Demográfica</b>                                    | <b>30</b> |
| 1.1.1 Edad y género   | 30        |
| 1.1.2 Domicilio   | 31        |
| 1.1.3 Año de migración a República Dominicana                         | 31        |
| 1.1.4 Estatus migratorio  | 32        |
| <b>1.2 Factores de Empleabilidad</b>                                  | <b>33</b> |
| 1.2.1 Formación académica   | 33        |
| 1.2.2 Áreas de estudio  | 33        |
| 1.2.3 Situación laboral   | 34        |
| 1.2.4 Análisis comparativo de sectores por situación laboral          | 35        |
| 1.2.5 Áreas funcionales   | 37        |
| 1.2.6 Análisis comparativo de áreas funcionales por situación laboral | 38        |
| 1.2.7 Experiencia profesional   | 39        |
| 1.2.8 Habilidades Para El Empleo                                      | 40        |

|  |    |
|--|----|
| <b>1.3 Análisis de Información</b>                             | 41 |
| 1.3.1 Situación Laboral en Venezuela                           | 41 |
| 1.3.2 Situación Laboral en República Dominicana                | 42 |
| 1.3.3 Transición entre Venezuela y República Dominicana        | 43 |
| 1.3.4 Experiencia profesional y situación laboral              | 43 |
| 1.3.5 Área de estudio y situación laboral                      | 44 |
| <b>2. ANÁLISIS CUALITATIVO DEL GRUPO OBJETIVO</b>              | 46 |
| 2.1 Contexto migratorio  | 46 |
| 2.2 Mercado de trabajo en República Dominicana                 | 50 |
| 2.3 Entorno migratorio laboral                                 | 50 |
| 2.4 Entorno social   | 52 |
| 2.5 Ambiente de emprendimiento                                 | 53 |
| 2.6 Limitantes para la regularización migratoria identificados | 53 |
| 2.7 Perfil destacado del grupo objetivo                        | 55 |
| <b>3. SELECCIÓN DE SECTORES</b>                                | 57 |
| 3.1 Capacidad de generación de empleos del sector              | 57 |
| 3.2 Oferta laboral actual del grupo objetivo                   | 58 |
| 3.3 Sectores elegidos  | 59 |
| <b>4. VALIDACIÓN DE SECTORES</b>                               | 60 |
| 4.1 Metodología  | 60 |
| 4.2 Comercio   | 62 |
| 4.3 Turismo  | 63 |
| 4.4 Educación  | 64 |



|  |           |
|--|-----------|
| 4.5 Salud  | 65        |
| 4.6 Validación final   | 66        |
| <b>5. ANÁLISIS SECTORIAL</b>   | <b>67</b> |
| 5.1 Comercio   | 67        |
| 5.2 Turismo  | 67        |
| 5.3 Salud  | 68        |
| 5.4 Educación  | 70        |
| 5.5 Educación y salud - La apuesta por el futuro                       | 72        |
| <b>6. ANÁLISIS DE CADENAS DE VALOR</b>                                 | <b>73</b> |
| 6.1 Turismo receptivo  | 74        |
| 6.2 Atención sanitaria   | 80        |
| <b>7. RECOMENDACIONES FINALES</b>                                      | <b>84</b> |
| 7.1 Recomendaciones generales  | 84        |
| 7.2 Recomendaciones de intervención en la cadena de turismo receptivo  | 85        |
| 7.3 Recomendaciones de intervención en la cadena de atención sanitaria | 85        |
| <b>IV. SIGUIENTES PASOS</b>  | <b>89</b> |
| Plan de acción sugerido  | 90        |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>  | <b>87</b> |



## ► Acrónimos

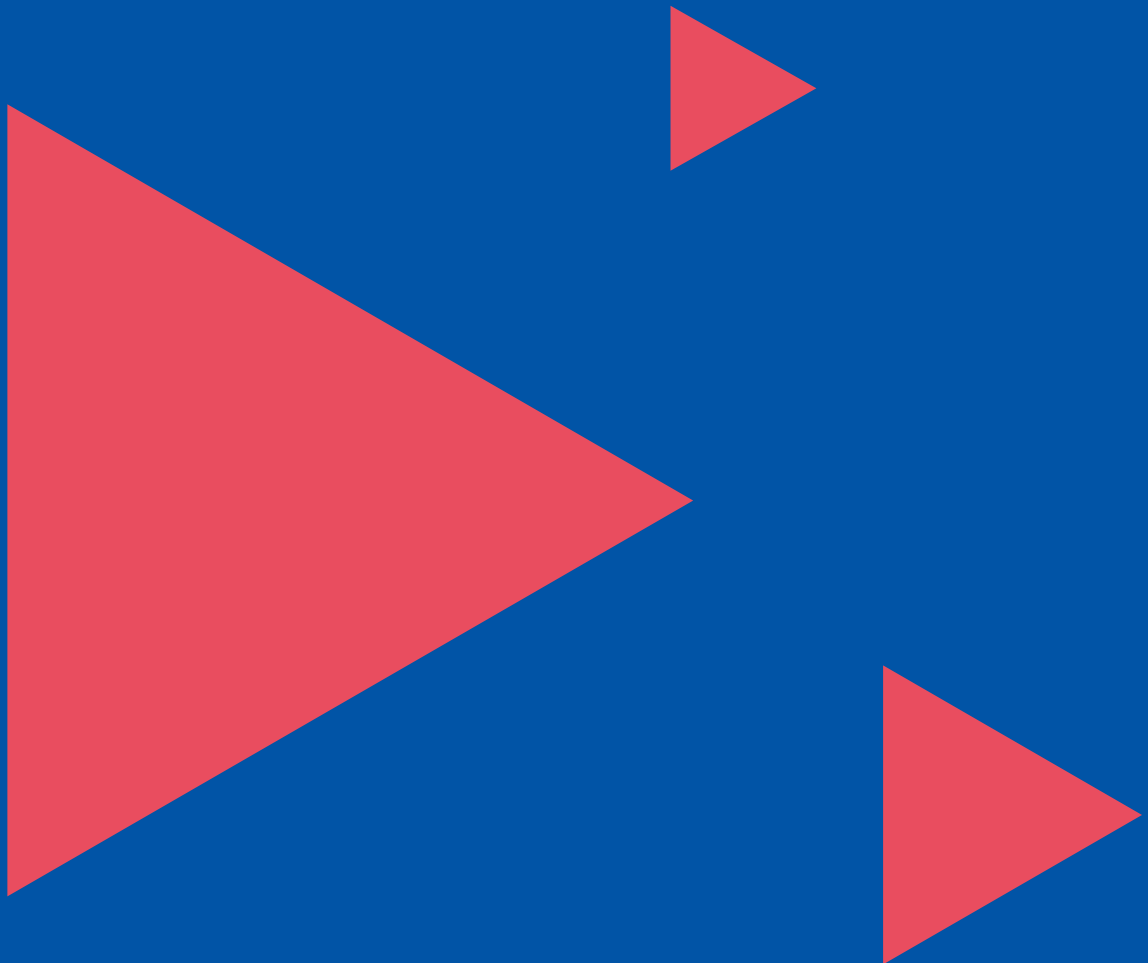
---

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>ACNUR</b>     | Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados  |
| <b>ENI</b>       | Encuesta Nacional de Inmigrantes                             |
| <b>FUNCOVERD</b> | Fundación de la Comunidad Venezolana en República Dominicana |
| <b>INM</b>       | Instituto Nacional de Migración                              |
| <b>MESCyT</b>    | Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología       |
| <b>MINERD</b>    | Ministerio de Educación de la República Dominicana           |
| <b>MIPYMES</b>   | Micro, pequeña y Mediana Empresa                             |
| <b>MT</b>        | Ministerio del Trabajo de la República Dominicana            |
| <b>OCDE</b>      | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos  |
| <b>OIM</b>       | Organización Internacional para las Migraciones              |
| <b>OIT</b>       | Organización Internacional del Trabajo                       |
| <b>OMS</b>       | Organización Mundial de Salud                                |
| <b>ONG</b>       | Organización No Gubernamental                                |
| <b>PIB</b>       | Producto Interno Bruto                                       |
| <b>RD</b>        | República Dominicana   |
| <b>TSU</b>       | Técnico Superior Universitario                               |
| <b>UASD</b>      | Universidad Autónoma de Santo Domingo                        |
| <b>VZL</b>       | Venezuela  |



# ▶ Presentación

---





El perfil migratorio de la República Dominicana es mixto: a la vez un país de origen de migrantes hacia Estados Unidos, Europa y otros destinos; y un país de destino para migrantes y refugiados de otras nacionalidades. Si bien las personas de origen haitiano continúan siendo el contingente más representado en la República Dominicana, en los últimos años ha habido un incremento importante del número de personas venezolanas en el país, según han señalado los informes de la plataforma R4V (Respuesta para Venezolanos: [www.r4v.com](http://www.r4v.com)) así como la última Encuesta Nacional de Inmigrantes ONE-UNFPA de 2017. Ya que, en su mayoría, las personas venezolanas llegan al territorio dominicano como turistas (sin visa de trabajo), pero muchos de ellos permanecen y se desempeñan en el empleo asalariado o como autoempleados, es importante examinar su situación y contemplar medidas de protección y de regularización tendientes a evitar la informalidad laboral. Idealmente, esto debería ocurrir facilitando

el acceso de los empleadores dominicanos a las competencias venezolanas presentes en el país, que sean necesarias y que complementen las capacidades de los trabajadores nacionales.

En este contexto, el Instituto Nacional de Migración (INM), la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) unieron fuerzas en 2019 para realizar el presente estudio, con el fin de analizar los perfiles laborales de las personas venezolanas en la República Dominicana y vincularlos a los sectores de la economía dominicana, y a cadenas de valor específicas, donde no estarían compitiendo sino complementando la mano de obra nacional.

El presente estudio, llevado a cabo en colaboración con el Grupo Minerva, se ha enmarcado dentro del trabajo de la Mesa Interinstitucional de Migración Laboral, conformada por el Ministerio de Trabajo, quien la preside, el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), el Ministerio de

Interior y Policía (MIP), la Dirección General de Migración (DGM), la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y el INM. En la Mesa participan además la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con el objetivo de ofrecer asistencia técnica.

Dicha mesa identificó como prioridad, en 2019, lograr un mejor conocimiento de la población venezolana en la República Dominicana y facilitar su inserción laboral en el país.

El estudio, realizado conjuntamente por la OIT, ACNUR y el INM, integra los importantes insumos de las instituciones miembros de la Mesa Interinstitucional de Migración Laboral, así como de representantes del sector empleador, de las Centrales Sindicales y de la sociedad civil, los cuales fueron invitados a participar en talleres, grupos focales y/o entrevistas realizadas, con el fin de reflejar las diferentes perspectivas en el análisis.

El estudio busca realizar un mapeo del perfil educativo y laboral de la población venezolana en República Dominicana, de las necesidades del

mercado dominicano y sobre cómo las personas venezolanas, con sus habilidades y experiencias, pueden aportar al crecimiento socioeconómico del país, garantizando el desarrollo sostenible y el trabajo decente, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.

El INM, el ACNUR y la OIT esperan que el análisis y las recomendaciones contenidas en el estudio sean de utilidad para el Gobierno, el sector empleador, el sector trabajador, y en particular los tomadores de decisiones, y que puedan contribuir a la formulación de políticas públicas y/o programas que permitan asegurar la protección de los derechos humanos y laborales de la población venezolana en la República Dominicana y maximizar los efectos positivos de la migración venezolana para el desarrollo del país.

Febrero de 2020

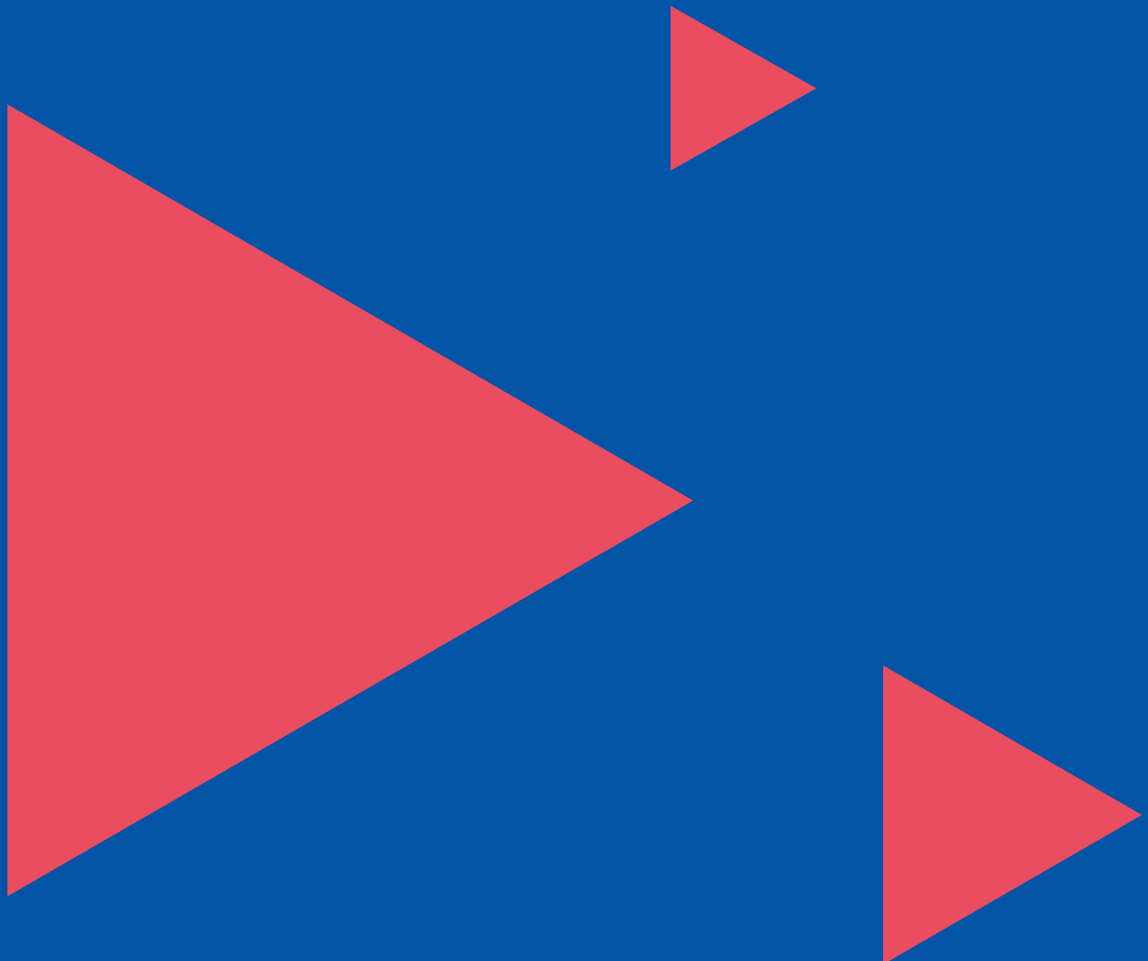




# ▶ 01

## ▶ Resumen Ejecutivo

---



## ▶ Resumen Ejecutivo

El presente estudio tiene como propósito ser insumo para la ejecución del Plan Integrado de Promoción de Medios de Vida para Refugiados y otros grupos de interés. En este caso el grupo de interés son las personas venezolanas que viven en República Dominicana.

Con el objetivo de obtener la información necesaria se realizó investigación documental, encuestas, grupos focales y entrevistas, tanto a miembros de la comunidad venezolana como a potenciales empleadores y ejecutivos del área de gestión humana, así como a miembros del gobierno.

Entre las principales características sociodemográficas y de empleabilidad del grupo encuestado, destacan:

- ▶ 11.9 años de experiencia profesional.
- ▶ 61% cuentan con estudios superiores, en su mayoría en las áreas: a) Económico Administrativas; b) Pedagogía y Educación y c) Ciencias de la Salud.
- ▶ En su mayoría, sufrieron un retroceso en la formalidad de su situación laboral comparativamente con su último empleo en Venezuela. El 46% de los encuestados manifestó haber sido trabajador formal en Venezuela; mientras que, en República Dominicana el 42% de los encuestados declaró estar en búsqueda de empleo. Así mismo pasó con la proporción de trabajadores con empleo formal, disminuyendo del 46% en Venezuela a 23% en República Dominicana.
- ▶ Los sectores Comercio, Turismo, Salud y Educación son los principales empleadores de personas venezolanas, tanto en República

Dominicana como en Venezuela, ya sea en trabajos formales como informales.

Anteriormente, los nacionales venezolanos estaban autorizados a ingresar al país con tarjeta de turista. Esto facilitó el flujo sostenido de nacionales venezolanos en los últimos años. Sin embargo, a partir de diciembre del 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores dispuso a través de la Resolución No. 006-2019 el requerimiento de visa de turismo para los nacionales venezolanos.

La legislación laboral en dominicana no restringe la posibilidad de contratar trabajadores extranjeros, hay incluso interés de los empresarios en contratar a nacionales venezolanos. Sin embargo, el estatus migratorio irregular (al que pertenece el 77% de los encuestados) es una limitante para la contratación.

Los principales elementos que dificultan la regularización migratoria para este grupo son:

- ▶ **Limitantes económicas.** El proceso para acceder a una residencia o visa de trabajo debe de iniciarse, conforme lo establecido en la legislación migratoria y laboral, en el consulado dominicano del país de origen del futuro trabajador. Esto, en el caso de las personas que ya se encuentran en territorio dominicano, incrementa al costo del trámite, el costo del pasaje aéreo, penalidades por estadía tardía e incluso costos para acelerar trámites en Venezuela.
- ▶ **Riesgos.** La salida de personas venezolanas tiene un riesgo importante debido a que no existe garantía de que su visa vaya a ser aprobado. Además, se han encontrado casos donde al viajar a Venezuela son víctimas

de robos, secuestros e incluso asesinatos. Igualmente a su retorno, no hay garantías de que aun con la visa de trabajo su ingreso al país sea permitido por las autoridades migratorias.

- ▶ **Motivaciones de los empleadores.** El costo del trámite es muy alto (estimado en US\$1,221 por persona), además no existe ninguna garantía de que un trabajador permanecerá con su empleador una vez haya regularizado su estatus migratorio, tampoco existe una certeza del tiempo que tomará el proceso de regularización.

Se han documentado casos de empleadores que aprovechan la irregularidad migratoria de los trabajadores venezolanos para incumplir sus obligaciones patronales. Esto a pesar de que el Código de Trabajo Dominicano (Ley 16-92) garantiza la protección de todos los trabajadores en territorio nacional, independientemente de la existencia de un contrato, su nacionalidad o estatus migratorio.

El entorno social para el grupo objetivo es en su mayoría favorable. Hay pocas manifestaciones de xenofobia y/o discriminación, las comunidades venezolana y dominicana comparten importantes lazos culturales, lo que ha permitido una fácil adaptación de ambas partes.

La población venezolana ha mostrado bajo interés en el emprendimiento formal ya que existe una percepción de alto riesgo al iniciar un negocio en República Dominicana sin un socio local, dado el desconocimiento del mercado, pocos contactos de negocios y limitaciones para acceder a financiamiento.

Se identificaron tres potenciales sectores de intervención (Salud, Turismo y Educación) tomando como base la demanda laboral, entendida como el porcentaje de la fuerza laboral formal que dichos sectores emplean actualmente en el país y la oferta laboral, entendida como los factores de empleabilidad de la comunidad venezolana en República Dominicana.

En lo que respecta al sector educativo, es un área prioritaria para el Estado Dominicano. El país se ha posicionado por debajo de los estándares regionales en evaluaciones y rankings internacionales. Existe un déficit de profesores y una alta tasa de reprobación en los exámenes de oposición para aspirantes a maestros de escuelas públicas.

Dado el alto índice de graduados universitarios en las áreas de Educación, este sector podría verse altamente beneficiado por la incorporación de mano de obra venezolana. Existen por otro lado factores de estacionalidad en la contratación y restricciones de entrada para acceder a puestos públicos, ya que la participación en concursos de contratación para docentes públicos está restringida a personas con nacionalidad dominicana o estatus migratorio regular.

En lo que respecta al sector salud, en República Dominicana existe sobreoferta de médicos; sin embargo, algunas especialidades son escasas en el país, por lo que se recomienda la creación de programas de flexibilización migratoria para profesionales egresados de estas especialidades.

Otra área médica que presenta un déficit es la enfermería. República Dominicana tiene apenas 14 de los 23 profesionales de la salud (médicos, enfermeros y parteros) por cada 10,000 habitantes recomendados por la Organización Mundial de la Salud. Esto obedece no a un déficit de médicos sino de profesionales en enfermería. Por lo que se recomienda la creación de programa de flexibilización de procesos migratorios y facilidades en la reválida académica en la práctica de enfermería.

Otro subsector que está cobrando relevancia es el turismo médico, mismo que demandará de personal calificado bilingüe para soportar su crecimiento. Por lo que se recomienda incentivar programas de capacitación en idiomas para profesionales de la enfermería y otros profesionales de la salud como terapeutas físicos y quiroprácticos, auspiciados por empresarios del turismo médico y países emisores.

Los empresarios entrevistados del sector turístico mostraron interés en contratar venezolanos, ya que valoran su formación académica y servicio al cliente, además les permite hacer frente a dos de sus principales retos en materia de gestión humana: la atracción de talento (ya que el personal calificado en su mayoría no es originario de los polos turísticos) y la rotación de personal. En lo relativo a la atracción de talento, los nacionales venezolanos han manifestado no tener inconvenientes en reubicarse cuando se trate de un empleo digno y considere regularización migratoria y además tienden a tener una rotación menor al promedio de mercado.

Finalmente se recomienda de manera general:

- ▶ Modificar el proceso de obtención de la visa de trabajo, permitiendo el cambio de estatus migratorio sin salir del país.

---

- ▶ Crear portales informativos describiendo: a) Proceso de regularización migratoria, b) revalidación académica, c) básicos de leyes laborales dominicanas.

---

- ▶ Crear una base de datos de programas académicos en universidades venezolanas, de tal modo que se elimine la necesidad de legalización y apostilla de notas.

---

- ▶ Revisar y mejorar los procesos de reválida académica.

---

- ▶ Crear un programa especial que permita a los empleadores contratar trabajadores venezolanos por un período de tres meses sin necesidad de un visado de trabajo; finalizado este período el empleador tendrá la certeza de que el desempeño del trabajador justifica la inversión y permitiría la capitalización de los trabajadores para financiar y conseguir los documentos requeridos en Venezuela.

---

- ▶ Crear un mecanismo de financiamiento para trámites migratorios, donde los potenciales empleadores puedan financiar mensualmente

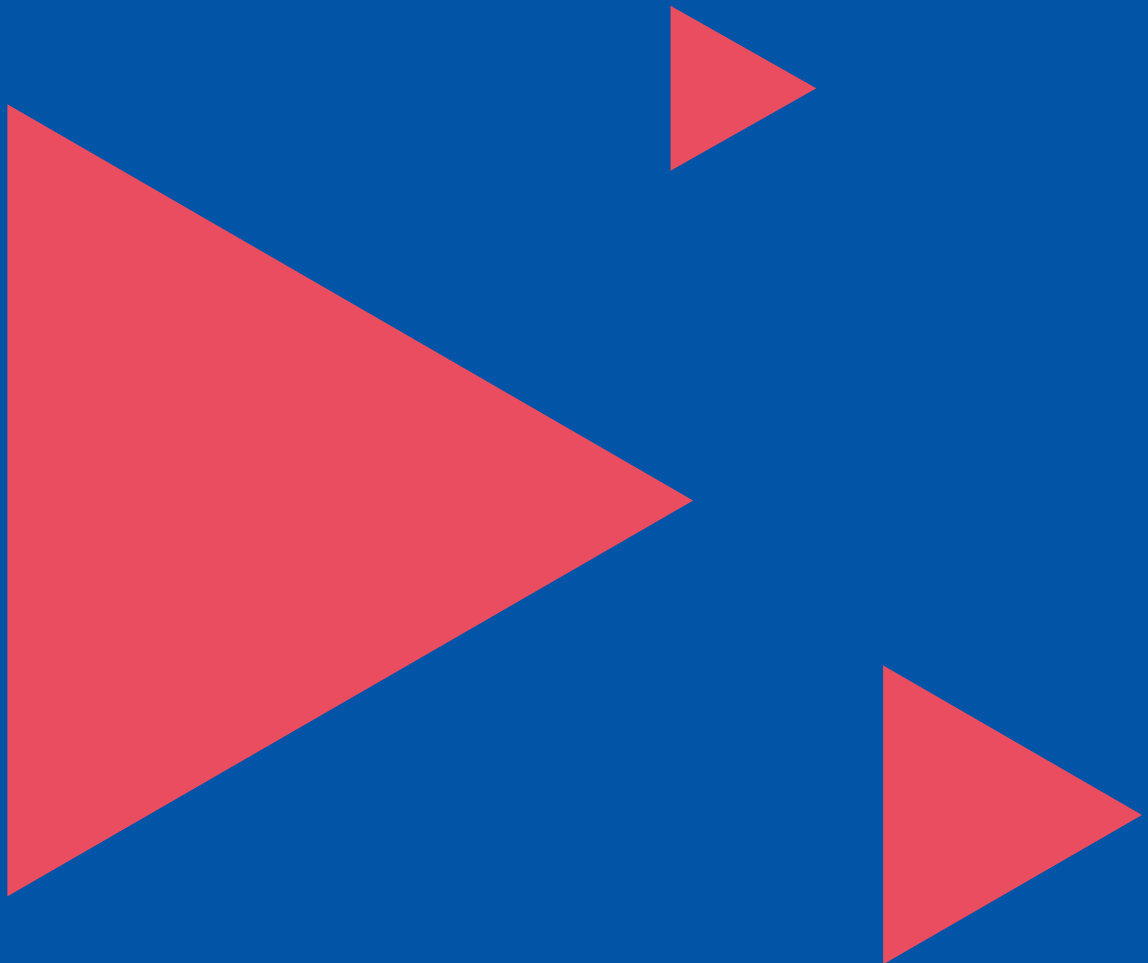
los gastos de sus trabajadores. En caso de ser un fondo privado, el capital puede venir de iniciativas de responsabilidad social y ser acompañado de un esquema de reconocimiento público que facilite el “Cause marketing”.

- ▶ Flexibilizar los procesos migratorios mediante la creación de un programa dirigido a los grandes empleadores, en el cual los procesos migratorios sean más eficientes, se disminuya la penalidad por estadía prolongada, se disminuya el costo de trámites migratorios y se pueda acceder a una póliza de seguro de repatriación grupal que disminuya su costo.

# ▶ 02

## ▶ Introducción

---





El presente documento es resultado de la consultoría realizada de octubre de 2019 a noviembre de 2019 contratada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) bajo el acuerdo firmado con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). El presente estudio busca ser insumo para la ejecución del Plan Integrado de Promoción de Medios de Vida para Refugiados y otros grupos de interés. Este análisis está realizado bajo el enfoque de desarrollo de sistemas de mercado de la OIT, el cual busca entender la compleja interacción entre los actores económicos con el fin de abordar los obstáculos que dificultan su acceso al mercado.

El contenido de este estudio describe las características sociodemográficas y de empleabilidad de la comunidad venezolana en República Dominicana, un análisis sobre el contexto social y normativo que influye en su estancia en el país, una propuesta de los sectores económicos y cadenas de valor a intervenir y por último, una serie de recomendaciones dirigidas a facilitar la creación de valor que el talento

de los migrantes venezolanos puede generar en sectores productivos clave de República Dominicana.

De acuerdo a la matriz de monitoreo del desplazamiento, desarrollado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en los últimos 4 años, más de treinta mil nacionales venezolanos se han instalado en República Dominicana; mismos que manifestaron tener como su segunda prioridad, solo después de la regularización del status migratorio, el tener acceso a un trabajo.

Las personas venezolanas son, actualmente, una de las comunidades más grandes y vulnerables en República Dominicana. Los tres factores que han afectado su incorporación al sector productivo son:

- ▶ La mayoría de estas personas carecen de un estatus migratorio regular, por lo tanto, sus oportunidades de trabajo se limitan a empleos de baja calificación y remuneración en la informalidad, (inclusive, si se cuenta con altas calificaciones académicas y profesionales).
-

► La legislación migratoria dominicana establece que las personas que requieran una visa de trabajo tiene que solicitarla personalmente en el consulado dominicano de su país de origen, lo cual incrementa los costos y tiempo del proceso regulatorio. A esto se suma el costo asociado a la corrupción para acelerar trámites en Venezuela que permitan obtener los documentos requeridos para la regularización migratoria.

---

► El poco acceso a capital o medios de financiación limita las posibilidades tanto para el emprendimiento como para la regularización.

---

Por otro lado, la República Dominicana se ha posicionado como la economía de más rápido crecimiento en la región de América Latina y el Caribe en el período de 2014 a 2018 de acuerdo a cifras del Banco Mundial. No obstante, factores como la disponibilidad y acceso a personal calificado fueron detectados durante las entrevistas

como un desafío en el sector empresarial dominicano.

El país ocupa la posición 96/140 en el ranking de “Fuerza de trabajo actual” del Índice Global de Competitividad elaborado por el Foro Económico Mundial publicado en 2019. Este indicador (Fuerza de trabajo actual) está compuesto por factores como: posibilidad de reclutar personal calificado, habilidades de los graduados universitarios o años promedio de educación, entre otros.

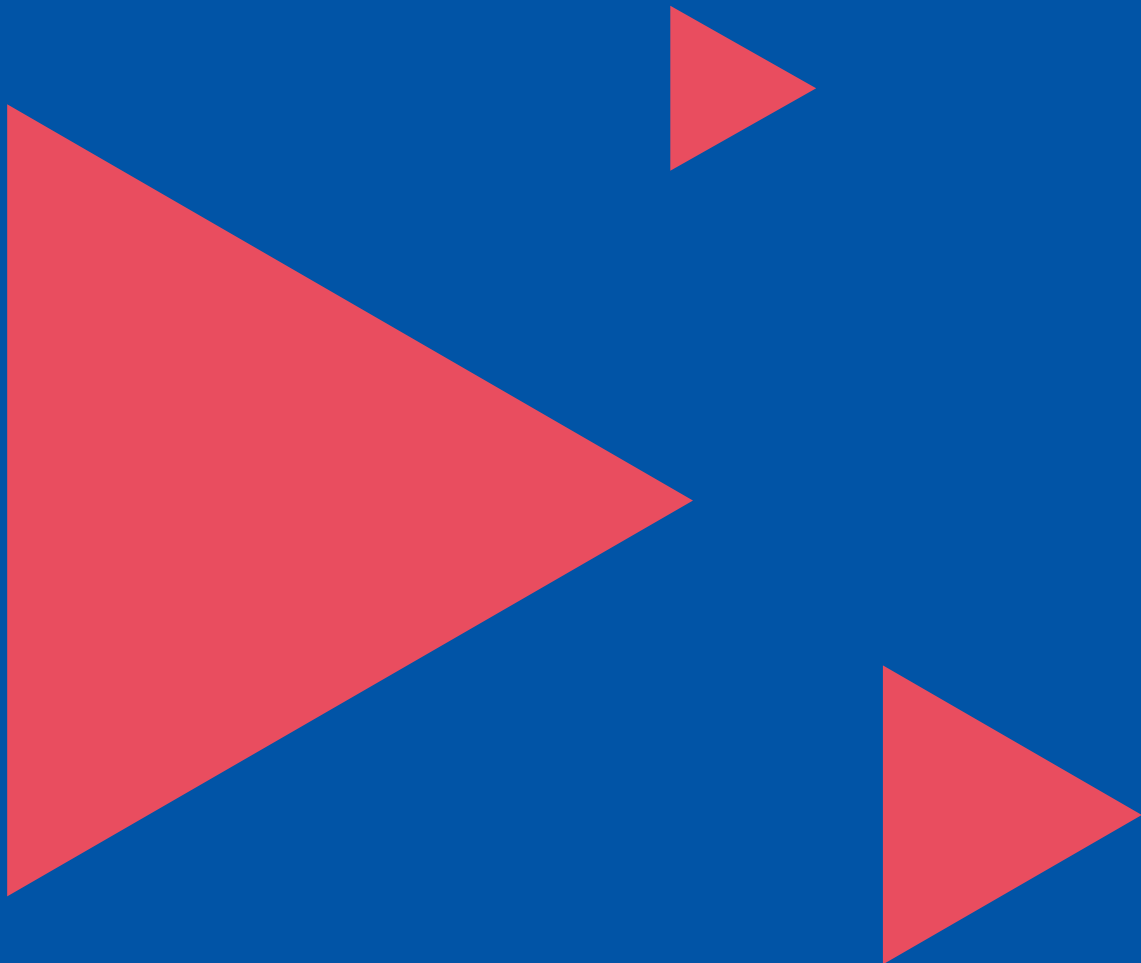
Estos datos dejan ver una necesidad del sector empresarial dominicano, pero también una oportunidad para integrar mano de obra calificada, como es el caso de la comunidad venezolana, al mercado laboral, derivando en un potencial crecimiento de la competitividad para el país receptor e integración económica del grupo objetivo, mejorando así sus condiciones de vida.





# ▶ 03

## ▶ Metodología



## ▶ METODOLOGÍA

El presente documento está basado en la guía de la OIT sobre “**Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente**” que consiste en el análisis cualitativo y cuantitativo de dichas cadenas con el objetivo de:

- ▶ Mejorar su competitividad para incentivar la generación de empleo
- ▶ Incrementar los ingresos de la población más vulnerable
- ▶ Mejorar las condiciones laborales de los actores más pequeños de la cadena

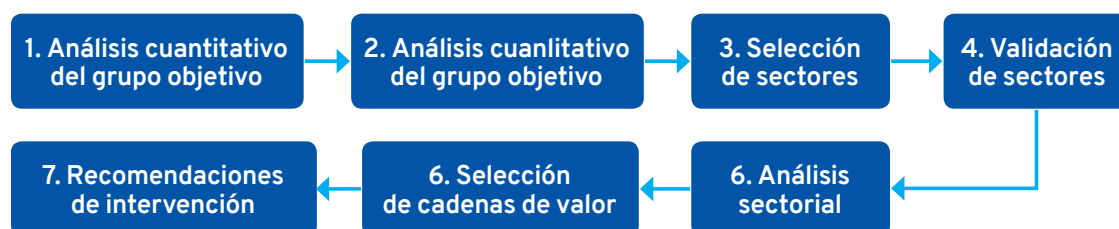
### Objetivo General

Identificar cadenas de valor e intervenciones factibles que puedan crear empleo y mejorar los medios de vida de las personas venezolanas en la República Dominicana, al tiempo que contribuyen al crecimiento económico del país.

### Objetivos Específicos

- ▶ 1. Evaluar el perfil socioeconómico del grupo objetivo (personas venezolanas) y entender las habilidades para el empleo con las que cuentan.
- ▶ 2. Identificar restricciones para acceder a empleos o emprender en la República Dominicana.
- ▶ 3. Seleccionar los sectores económicos donde puede haber una mayor contribución del grupo objetivo para el crecimiento económico del país y que a su vez sea relevante para el grupo objetivo.
- ▶ 4. Analizar las cadenas de valor bajo la metodología de la OIT “Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente” que cumplan con los siguientes criterios: a) Relevancia para el grupo objetivo, b) Cambio potencial en la pobreza y empleo/emprendimiento c) Factibilidad de posibles intervenciones del proyecto.

La metodología general podría agruparse en siete fases:



---

► **1. Análisis cuantitativo del grupo objetivo:**

Si bien existen importantes documentos que abordan las características de las personas venezolanas en República Dominicana, tales como, “la Matriz de Monitoreo del Desplazamiento, Entendiendo el Flujo Poblacional Venezolano en República Dominicana” realizada por la OIM (Organización Internacional para las Migraciones, 2018) y el “Protection Monitoring Venezuelan Situation” (ACNUR, 2019), que describen las condiciones sociodemográficas y de desplazamiento del grupo objetivo, para este estudio es necesario realizar un nuevo levantamiento, mismo que permita conocer los factores de empleabilidad, tales como formación académica (por área de estudio), experiencia profesional (por área funcional) o sectores económicos de emprendimiento. Para estos fines se desarrolló una encuesta con muestreo no probabilístico del tipo bola de nieve ya que fue distribuida a través de:

- Redes sociales (dirigido exclusivamente al segmento de venezolanos en República Dominicana).
- Grupos en WhatsApp de la comunidad venezolana.
- Distribución digital entre los beneficiarios de FUNCOVERD (Fundación de la Comunidad Venezolana en República Dominicana).

---

Dado el tipo de muestreo no se pueden hacer generalizaciones a nivel nacional. Sin embargo, el alto número de respuestas permite obtener información cualitativa primaria sobre el grupo objetivo y constituye un primer ejercicio válido para la caracterización de las habilidades para el empleo de las personas venezolanas no realizado anteriormente.

La encuesta, al cierre de este documento, tuvo un total de 986 respuestas; posterior al levantamiento, se realizó una limpieza de la base de datos donde se eliminaron aquellas respuestas provenientes de personas en Venezuela con interés de vivir en República Dominicana, nacionales venezolanos en otros países, venezolanos con doble nacionalidad (Domingo venezolanos) o nacionales de otros países. Posterior a esta limpieza quedaron 907 respuestas efectivas.

La encuesta fue confidencial, anónima y voluntaria; sin embargo, se solicitó de manera opcional un teléfono a través del cual se pudiera contactar a los participantes, el 83% de ellos compartió su número telefónico, lo que permitió hacer 110 llamadas telefónicas para garantizar la calidad e integridad de los datos, además de consultar información cualitativa con respecto a procesos migratorios y de integración laboral.

Además de esta encuesta, se consultó el reporte y base de datos asociada de “Protection Monitoring, Venezuela Situation” del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), y la “Matriz de Monitoreo del Desplazamiento, Entendiendo el Flujo Poblacional Venezolano en República Dominicana” de la OIM.

---

► **2. Análisis cualitativo del grupo objetivo:**

Con el propósito de entender el entorno regulatorio y social del país receptor, se realizaron entrevistas con representantes del Ministerio del Trabajo (MT), Instituto Nacional de Migración (INM), OIM y de la Fundación de la Comunidad Venezolana en República Dominicana (FUNCOVERD), así como con 18 potenciales empleadores (empresarios) y ejecutivos de gestión humana.

Con el objetivo de profundizar más en los detalles cualitativos, se convocó a 7 grupos focales, realizados en tres localidades de las Provincias: Santo Domingo, Santiago y La Altagracia, en donde se tuvo la participación de un total de 62 profesionales venezolanos.



### ► 3. Selección de sectores:

Con el objetivo de focalizar el análisis de sectores productivos, se identificaron cuatro que resultaron relevantes para la población objetivo. Esto se hizo tomando como base: 1) la capacidad de generación de empleos formales para el grupo objetivo (Demanda Laboral), entendido como el porcentaje de la fuerza laboral formal que dichos sectores emplean actualmente en el país; 2) El perfil profesional del grupo objetivo (Oferta laboral) entendido como los factores de empleabilidad de la comunidad Venezolana en República Dominicana.

### ► 4. Validación de sectores:

Para tener un marco comparativo entre los sectores que permita su priorización, se realizó una evaluación de los mismos basado en la metodología del Desarrollo de Cadenas de Valor para el trabajo decente (DECAV) (Organización Internacional del Trabajo, 2011) a través del cual se definieron 10 dimensiones a analizar para cada sector, agrupadas en tres clústeres: 1) Relevancia para el grupo objetivo; 2) Capacidad del sector para incluir al grupo objetivo; 3) Potencial de intervención.

Cada dimensión fue evaluada por el equipo consultor tomando como base investigación documental, hallazgos de las fases previas y entrevistas, tanto con miembros de la comunidad como con empresarios y ejecutivos de gestión humana en los sectores previamente seleccionados.

Finalmente, se realizó un taller de validación que contó con la participación de los miembros de la Mesa Interinstitucional de Migración Laboral, integrada por representantes del sector público en las áreas de Trabajo, Seguridad Social, Migración, Industria y Comercio, entre otras. Además participaron representantes de los trabajadores, empleadores y representantes de la OIT, ANCUR y OIM. En este taller se presentaron los hallazgos del análisis de grupo objetivo y a través de una dinámica de construcción colectiva diseñada para fomentar discusiones entre los participantes, integrar las opiniones del grupo y facilitar el proceso de toma de decisiones, se validaron tanto la selección de los sectores relevantes para la población objetivo como la evaluación de dimensiones realizada por parte del equipo consultor.

### ► 5. Análisis sectorial y de cadenas de valor:

Aquellos sectores validados en la fase anterior fueron estudiados a mayor profundidad pretendiendo entender las condiciones actuales del mercado de trabajo (retos para la atracción y retención del talento, escasos o abundancia de perfiles profesionales) y principales cadenas de valor asociadas a los mismos, así como también potenciales mecanismos de intervención.

---

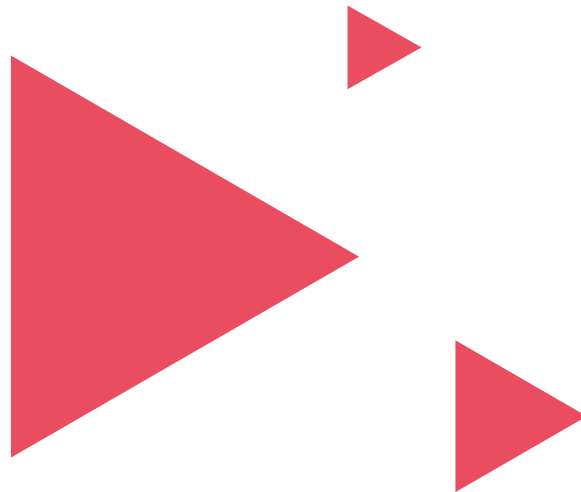
▶ **6. Selección de las cadenas de valor:**

Con base en la validación de sectores y el análisis sectorial se eligieron las dos cadenas de valor que representaron una mejor oportunidad para insertar al grupo objetivo al mercado laboral formal, de acuerdo a la metodología de desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente, la cual propone, entre varias herramientas, entrevistas con actores de esa cadena, así como definir sus principales características, como son el valor agregado que la población objetivo puede aportar. Las cadenas de valor seleccionadas se caracterizan por tener trabajadores formales, los actores clave de mercado tienen incentivos para incorporar a personas venezolanas en el trabajo de dichas cadenas, y se consideró que hay oportunidad de generar intervenciones que pueden promover el trabajo decente tanto de ese grupo como del grupo de trabajadores locales.

---

▶ **7. Recomendaciones de intervención:**

Finalmente, se realizarán propuestas de intervención tanto generales como específicas de las cadenas de valor basados en un análisis de las ineficiencias de mercado, causas subyacentes y potencial para generar un empleo digno para la población objetivo. Es decir, se analizó la capacidad que tienen las cadenas de valor de incorporar talento, tanto de locales como de venezolanos; la escasez o disponibilidad de trabajadores con las calificaciones y la experiencia de realizar el trabajo en el lugar que se requiere; así como, el impacto de la dinámica salarial del mercado de trabajo consecuencia de su incorporación. Las recomendaciones fueron ordenadas de acuerdo a su impacto y complejidad de ejecución.

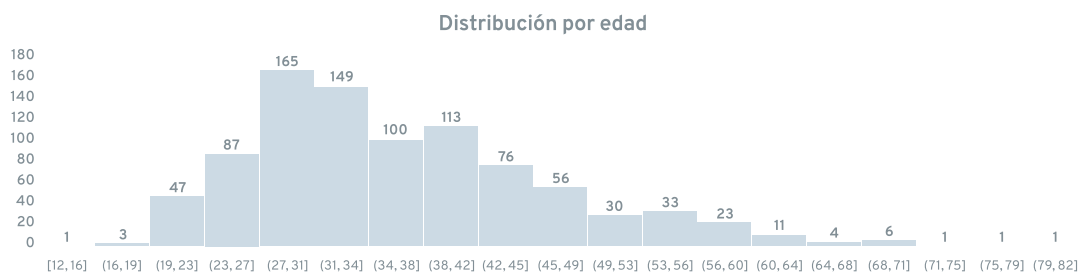


## ► 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL GRUPO OBJETIVO

### 1.1 Información Demográfica

#### 1.1.1 Edad y género

Como lo muestra la siguiente gráfica, el rango de edades más común entre el grupo encuestado es de 27 a 34 años. No obstante, dada la distribución de edades entre los encuestados la edad promedio es de 36 años, en su mayoría los encuestados superan los 15 años, edad mínima para trabajar en República Dominicana (Banco Central de la República Dominicana, 2019).



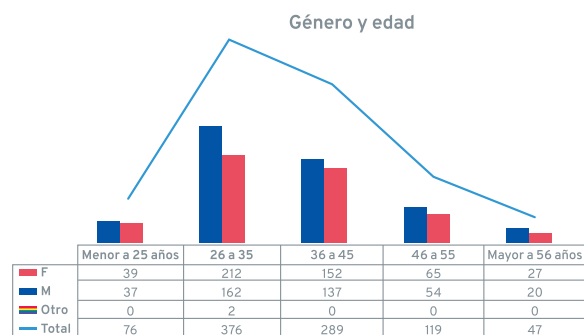
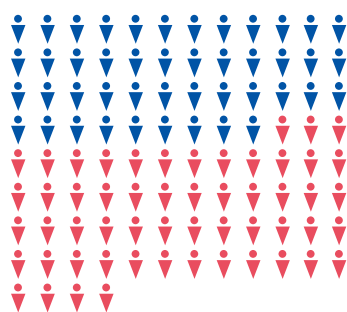
Media de edad

**36**  
años

El mayor número de encuestados se encuentran en el rango entre:

**27-34**  
años

El 55% de las respuestas fueron del sexo femenino, aunque existen ligeras variaciones por rango de edad. Es importante mencionar que dos participantes de la encuesta usaron “Otros” en la opción de género.



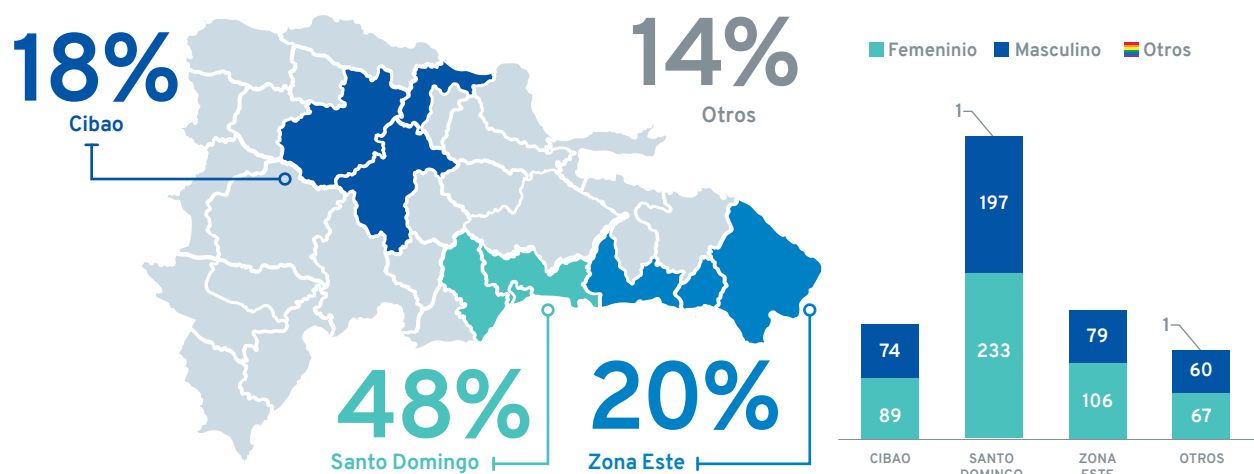
**45.2%**

**54.6%**

**0.2%** se representó con género “Otro”

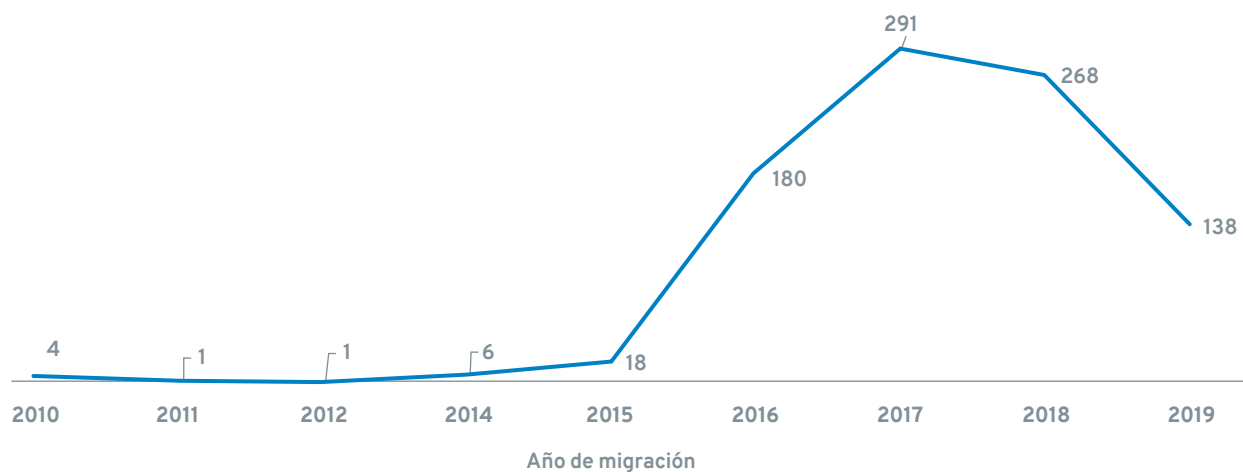
### 1.1.2 Domicilio

El 86% de los encuestados se concentran en las zonas de Gran Santo Domingo (Incluida la Provincia de San Cristóbal); del Este (Provincias de La Altagracia, La Romana y San Pedro de Macorís); y, el Cibao (Provincias de Santiago, La Vega y Espaillat). Cabe destacar que durante las entrevistas de calidad se le preguntó a los encuestados si aceptarían reubicarse en una provincia distinta en caso de contar con un estatus migratorio regular y un empleo formal, en todos los casos la respuesta fue afirmativa.



### 1.1.3 Año de migración a República Dominicana

El 96% de los encuestados llegaron al país en los últimos 4 años, conforme se detalla en el gráfico siguiente:



### 1.1.4 Estatus migratorio

Los encuestados clasificaron su estatus migratorio de acuerdo a las siguientes opciones:

- ▶ Visa estudiantil

---

- ▶ Visa turística (Ingreso con tarjeta de turista)

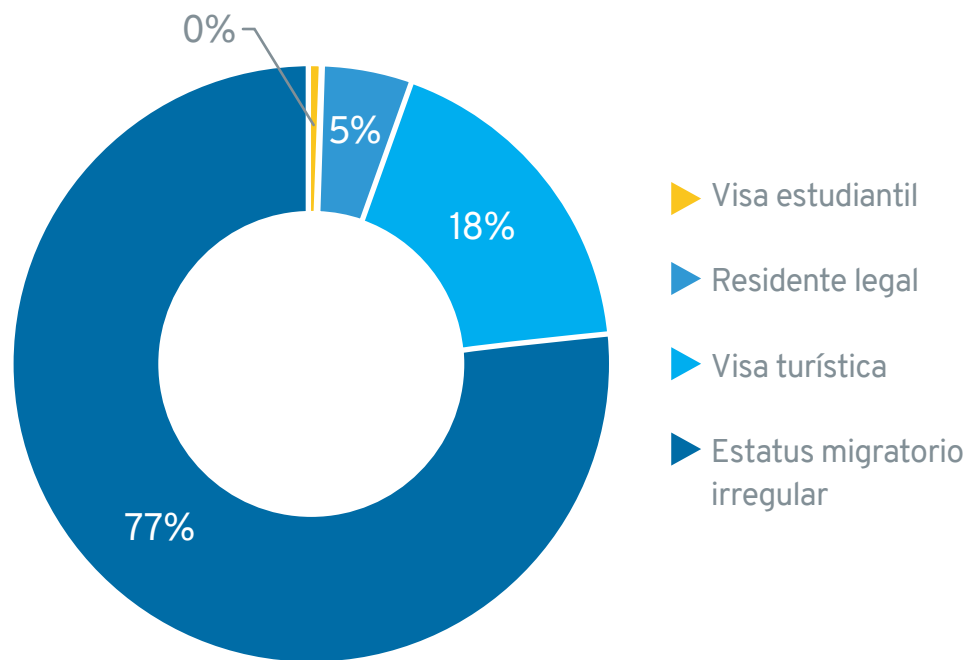
---

- ▶ Residente legal

---

- ▶ Estatus migratorio irregular

---

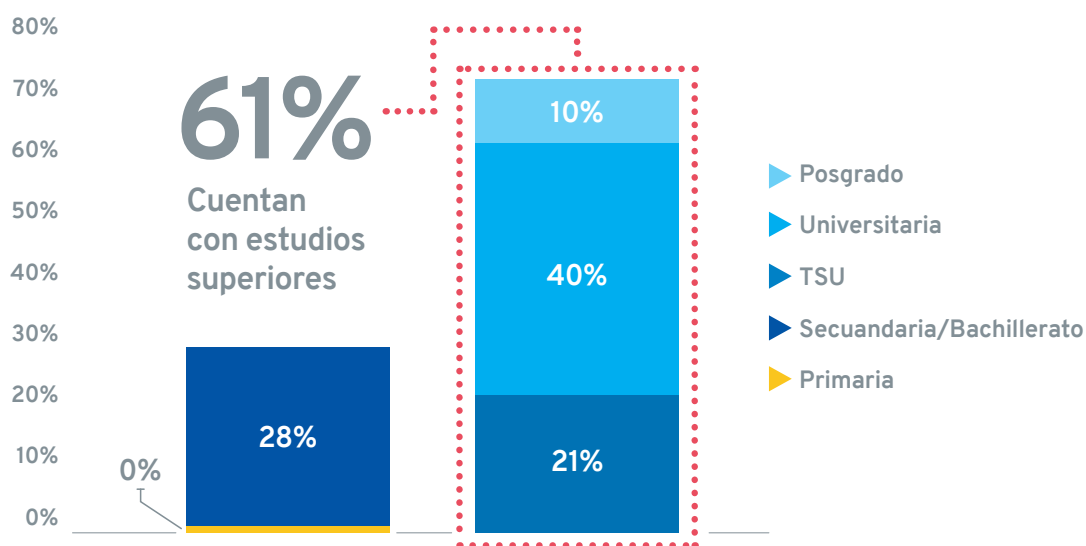
Si bien existen otras clasificaciones, que se detallarán posteriormente en el análisis del entorno migratorio, para efectos de encuesta se decidió hacer la clasificación más simple, de tal modo que se evitaran confusiones en los participantes que motivaran a no completar el cuestionario, impactando así la tasa de respuesta.



## ► 1.2 Factores de empleabilidad

### 1.2.1 Formación académica

El 61% de los encuestados cuenta con un nivel de educación superior, es decir, Técnico Superior Universitario (TSU), Universitario o Posgrado; el 28% completaron estudios de secundaria o bachillerato; y, menos del 1% tiene sólo estudios de primaria.



### 1.2.2 Áreas de estudio

Las ciencias económicas y administrativas representan la gran mayoría de las áreas de estudio de los encuestados que accedieron a compartir su área de formación académica. Las áreas de estudio de los entrevistados que cuentan con estudios a nivel superior, más comunes son: ciencias económicas administrativas (27%), pedagogía y educación (11%), medicina y ciencias de la salud un (7%).

| Área de estudios                                       | PGD | UNV  | TSU  | Total |
|--|-----|------|------|-------|
| Ciencias económicas y administrativas                  | 2 % | 17 % | 20 % | 39 %  |
| Pedagogía y educación                                  | 6 % | 7 %  | 3 %  | 16 %  |
| Medicina y ciencias de la salud                        | 1 % | 5 %  | 4 %  | 10 %  |
| Ingeniería mecánica, eléctrica, industrial o similares | 0 % | 3 %  | 5 %  | 8 %   |
| Ingeniería en software e informáticas                  | 1 % | 3 %  | 2 %  | 6 %   |
| Ciencias jurídicas                                     | 2 % | 3 %  | 0 %  | 5 %   |
| Otro   | 0 % | 2 %  | 3 %  | 5 %   |
| Ingeniería civil, arquitectura y urbanismo             | 0 % | 3 %  | 1 %  | 4 %   |
| Ciencias sociales                                      | 1 % | 2 %  | 1 %  | 4 %   |
| Hotelería, turismo y artes culinarias                  | 0 % | 1 %  | 1 %  | 2 %   |

64%

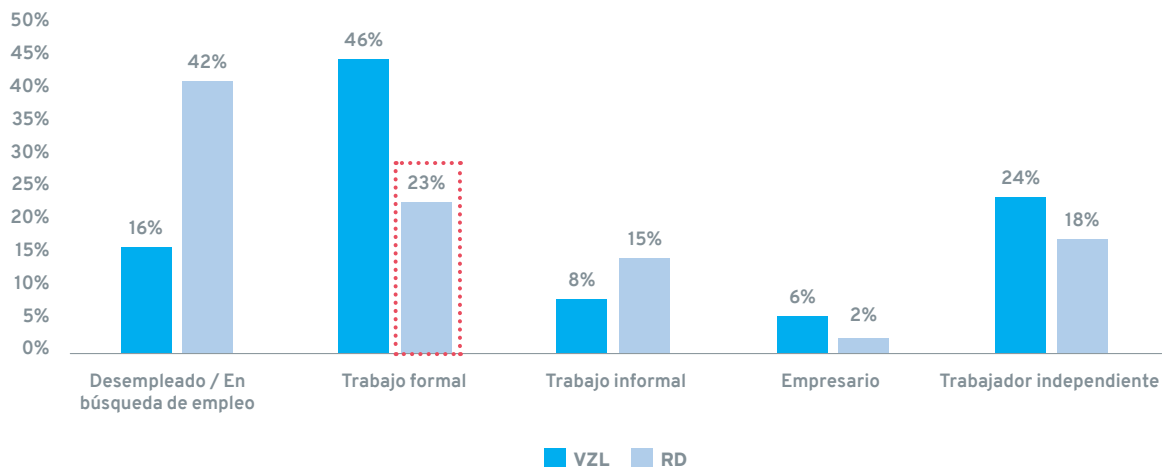
Son graduados en áreas relacionadas con la administración, educación y salud

### 1.2.3 Situación laboral

Los participantes respondieron cuál era la situación laboral que tenían en Venezuela y cuál es su situación laboral en República Dominicana, siendo las opciones de respuesta las siguientes:

| Definición de Situación Laboral según la encuesta aplicada        |  |
|---|--|
| Situación Laboral   | Definición   |
| Empresario (Con empresa formalmente constituida)                  | Aquella persona que tiene una empresa registrada formalmente en República Dominicana. Factura y paga impuestos a la Dirección General de Impuestos Internos.   |
| Trabajador Independiente (Sin empresa constituida)                | Es aquella persona que realiza una actividad económica por cuenta propia y factura a su nombre los ingresos percibidos por esa tarea bajo la forma de honorarios y comisiones, sin encontrarse vinculado a una empresa mediante un contrato de trabajo o tener personal asalariado a su cargo.                                       |
| Trabajador Formal (Con seguridad social, beneficios y contrato)   | Incluye todo trabajo subordinado a un patrón y asalariado, registrado y protegido por marcos legales dominicanos. Cuentan con contrato de empleo, prestaciones laborales, seguridad social y representación de los trabajadores  |
| Trabajador Informal (Sin seguridad social, beneficios o contrato) | Incluye todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos locales, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. No cuentan con contrato de empleo, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores |
| En búsqueda de empleo   | Se refiere a aquellas personas que se encuentran en búsqueda de desempeñar una actividad que les proporcione los medios económicos para lograr su subsistencia   |

Para efectos de encuesta se decidió simplificar las preguntas y se compartieron solamente los títulos, de tal modo que se evitaran confusiones en los participantes que motivaran a no completar el cuestionario, impactando así la tasa de respuesta.



A pesar de no cotizar ante la seguridad social algunos trabajadores reciben beneficios equiparables a sus contrapartes dominicanos (Seguro médico, salario de navidad, bonificaciones, vacaciones, uniformes, carné de empleado, etc.). Esto explica que un 23% de los encuestados se autoevalúen como trabajadores formales, a pesar que solo un 5% de todos los encuestados son residentes legales.

Existe una disminución en todos los ámbitos de la integración económica con respecto a la situación en Venezuela. Cuando desagregamos el empleo en formal e informal, también podemos observar una conversión a la informalidad durante su estancia en República Dominicana.

#### 1.2.4 Análisis comparativo de sectores por situación laboral

Si bien existen consistencias entre los sectores de empleo y emprendimiento, existen ciertos cambios en el comportamiento una vez que se analizan por situación laboral en la población encuestada.

| Top 5 sectores de emprendimiento |     |                               |     |
|----------------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| Venezuela                        |     | República Dominicana          |     |
| Construcción                     | 17% | Comercio                      | 21% |
| Comercio                         | 14% | Construcción                  | 12% |
| Educación                        | 11% | Hoteles, Bares y Restaurantes | 12% |
| Oficios <sup>&lt;?&gt;</sup>     | 11% | Transporte y Almacenamiento   | 12% |
| Hoteles, Bares y Restaurantes    | 7%  | Medios de comunicación        | 9%  |

La actividad económica más recurrida para el emprendimiento, según los resultados de la encuesta, fue el comercio, esto debido a que es uno de los sectores de más fácil acceso. Es relevante también mencionar que los emprendimientos en oficios en República Dominicana desaparecen del top 5 y el emprendimiento en el sector Turístico cobra relevancia.

### Top 5 sectores de para el trabajo independiente

| Venezuela                     |     | República Dominicana        |     |
|-------------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| Comercio                      | 33% | Comercio                    | 31% |
| Transporte y Almacenamiento   | 8%  | Educación                   | 11% |
| Hoteles, Bares y Restaurantes | 7%  | Construcción                | 10% |
| Construcción                  | 6%  | Transporte y Almacenamiento | 8%  |
| Educación                     | 6%  | Salud                       | 7%  |

Si bien en el autoempleo o trabajo independiente el comercio es un factor que mantiene su importancia, cabe mencionar el incremento de popularidad que toma la educación como medio de autoempleo en República Dominicana, a consecuencia de las bajas barreras de entrada a este sector.

Es importante recalcar la aparición del sector salud dentro de los principales sectores de trabajo independiente en República Dominicana, esto se debe a que muchos profesionales del área médica en Venezuela, al migrar hacia la República Dominicana no pueden ejercer su profesión de manera formal ya que el proceso de revalidación es complejo<sup>1</sup> y largo<sup>2</sup>, motivo por el que los trabajadores tienden a preferir la opción de ocuparse como “independientes”.

### Top 5 sectores de trabajo informal

| Venezuela  |     | República Dominicana          |     |
|--|-----|-------------------------------|-----|
| Administración Pública y Defensa                         | 16% | Hoteles, Bares y Restaurantes | 20% |
| Comercio   | 14% | Comercio                      | 19% |
| Educación  | 11% | Construcción                  | 10% |
| Salud  | 10% | Educación                     | 8%  |
| Intermediación Financiera, Seguros y Actividades Conexas | 6%  | Salud                         | 8%  |

1 Este proceso incluye la tramitación, apostilla y legalización de títulos y notas académicas en Venezuela, realización de un examen de conocimientos y pasantía no remunerada en República Dominicana.

2 Si bien este proceso no tiene una duración estándar ya que hay muchas instituciones involucradas, durante las entrevistas y grupos focales se documentaron casos que van desde los 8 hasta los 24 meses.

En el empleo informal, el sector de hoteles, bares y restaurantes cobra un rol más importante, claramente empujado por la relevancia de dicha actividad en la economía dominicana y la facilidad para contratar trabajadores informales (Particularmente en los restaurantes). El comercio se mantiene en el segundo lugar para en ambos países, dada la cantidad de negocios informales existentes en el sector.

| Top 5 sectores de trabajo formal |     |                               |     |
|----------------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| Venezuela                        |     | República Dominicana          |     |
| Comercio                         | 16% | Comercio                      | 26% |
| Educación                        | 15% | Hoteles, Bares y Restaurantes | 22% |
| Salud                            | 15% | Salud                         | 8%  |
| Administración Pública y Defensa | 7%  | Educación                     | 6%  |
| Hoteles, Bares y Restaurantes    | 7%  | Transporte y Almacenamiento   | 6%  |

En la categoría de trabajo formal, prácticamente el 68% de las posiciones se ocupan en los cinco sectores mencionados (comercio; hoteles, bares y restaurantes; salud, educación; y, transporte y almacenamiento). Cabe recalcar la consistencia de los sectores educación y salud a lo largo de todos los comparativos.

El 16% de los encuestados mencionaron estar desempleados en Venezuela, de éstos, el 81% sigue en búsqueda de empleo en República Dominicana.

### 1.2.5 Áreas funcionales

Durante la encuesta se documentó el área funcional que el encuestado consideraba representaba mejor su trayectoria profesional, tanto en Venezuela como en República Dominicana. Las áreas funcionales de mayor procedencia (Venezuela) son: 1) Administración y finanzas; 2) Atención y servicio a clientes; y, 3) Educación; pues el 49% de las personas que contestaron a esa pregunta se encontraban ocupadas en alguna de esas áreas.

Las 3 áreas funcionales de mayor destino (en República Dominicana) son: 1) Atención y servicio a clientes; 2) Administración y finanzas; y, 3) Hotelería, bares, restaurantes y turismo. Entre estas tres áreas se agrupa al 52.76% de los 345 encuestados que respondieron tener un empleo en República Dominicana.

Al comparar la situación del área funcional en la que se desenvolvían los profesionales venezolanos antes y después de instalarse en República Dominicana, se determina que las áreas en las que un mayor número de éstos han podido insertarse en el mismo sector son: 1) Informática, sistemas y tecnología de la información; 2) Hotelería, bares, restaurantes y turismo; y, 3) Enfermería.

### 1.2.6 Análisis comparativo de áreas funcionales por situación laboral

En el presente apartado se realizó un análisis comparativo únicamente entre la situación laboral de trabajador formal e informal en el país de origen y el país receptor, a fin de determinar cuáles son las actividades que podrían promover la formalidad y en cuales áreas el grupo objetivo viene a cubrir una necesidad en el país receptor.

| Top 5 áreas funcionales en empleo formal             |     |  |     |
|--|-----|--|-----|
| Venezuela  |     | República Dominicana                     |     |
| Administración y finanzas                            | 23% | Atención y servicio a clientes           | 20% |
| Atención y servicio a clientes                       | 16% | Administración y finanzas                | 16% |
| Educación  | 12% | Hotelería, bares, restaurantes y turismo | 14% |
| Ventas y comercialización                            | 6%  | Ventas y comercialización                | 8%  |
| Informática, sistemas y tecnología de la información | 5%  | Educación                                | 7%  |

El empleo formal con área funcional en hotelería, bares restaurantes y turismo tiene un peso significativo tanto para el empleo formal como informal, dada la importancia de este sector en la economía local. Por otro lado, la atención y servicio a clientes sobrepasa a las funciones administrativas tanto en empleo formal como informal en República Dominicana.

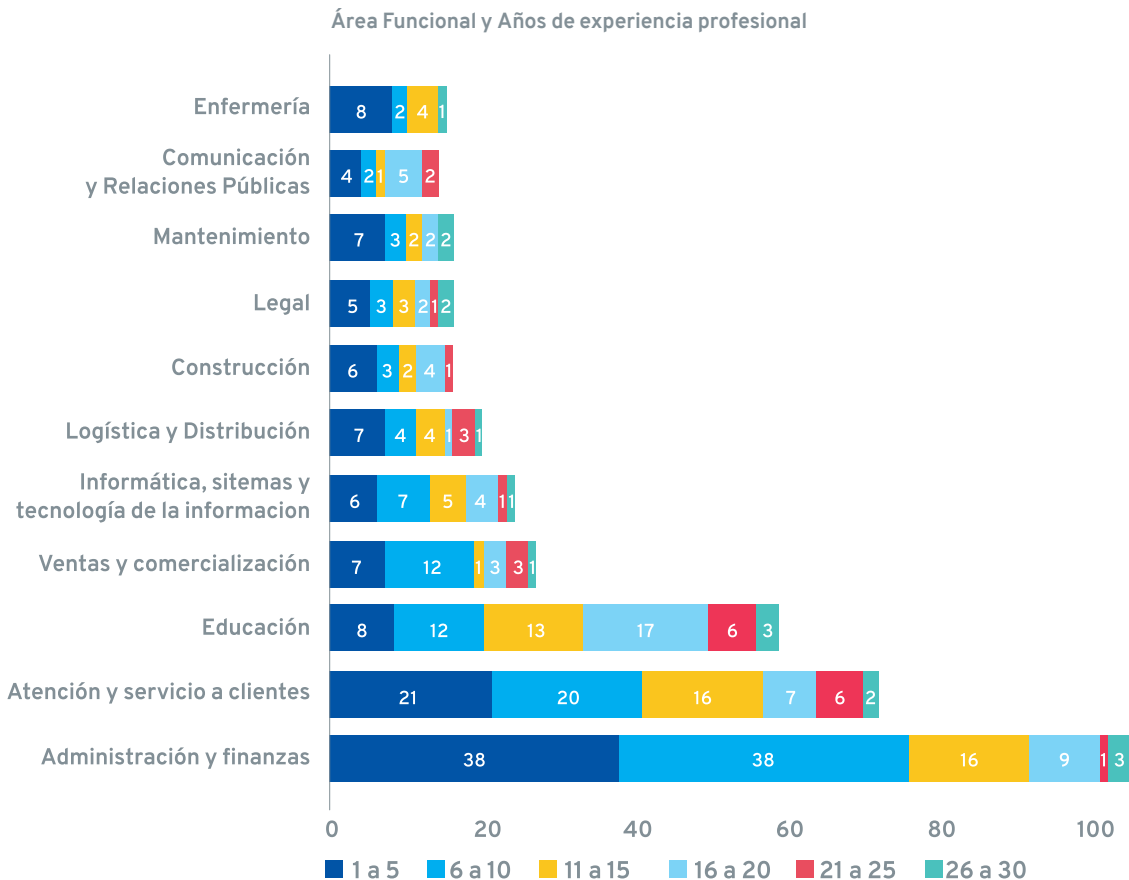
| Top 5 áreas funcionales en empleo informal |     |  |     |
|--|-----|--|-----|
| Venezuela                                  |     | República Dominicana                     |     |
| Administración y finanzas                  | 17% | Atención y servicio a clientes           | 30% |
| Educación                                  | 12% | Hotelería, bares, restaurantes y turismo | 14% |
| Atención y servicio a clientes             | 11% | Administración y finanzas                | 14% |
| Logística y Distribución                   | 8%  | Ventas y comercialización                | 8%  |
| Medicina                                   | 7%  | Construcción                             | 5%  |

### 1.2.7 Experiencia profesional

En general la población del grupo objetivo cuenta con más de 10 años de experiencia tanto profesional como empresarial.



Las áreas funcionales que tienen mayor promedio de años de experiencia son:



### 1.2.8 Habilidades para el empleo

Con base en las entrevistas realizadas a empleadores y a profesionales del área de reclutamiento y selección de personal, se determinaron una serie de habilidades que representan las principales destrezas requeridas en el mercado laboral dominicano.

A los entrevistados se les preguntó cuáles de las habilidades dominaban de entre las que se presentan en el cuadro que se muestra a continuación, y el 100% de éstos dijeron que dominaban mínimo una de estas, de las cuales se destacó la atención y servicio al cliente, en un 76% de los encuestados:

|  | Primaria | Secundaria /<br>Bachillerato | TSU | Universitaria | Posgrado | Cualquier nivel<br>educativo |
|--|----------|------------------------------|-----|---------------|----------|------------------------------|
| Atención y servicio a clientes             | 33%      | 72%                          | 85% | 75%           | 69%      | 76%                          |
| Supervisión de personal                    | 17%      | 39%                          | 60% | 61%           | 78%      | 56%                          |
| Manejo de paquetería informática básica    | 17%      | 34%                          | 64% | 63%           | 63%      | 55%                          |
| Manejo de herramientas                     | 0%       | 25%                          | 20% | 20%           | 16%      | 21%                          |
| Idioma inglés                              | 0%       | 8%                           | 11% | 15%           | 38%      | 14%                          |
| Manejo de paquetería informática avanzadas | 0%       | 4%                           | 10% | 15%           | 8%       | 10%                          |
| Programación informática                   | 0%       | 6%                           | 7%  | 10%           | 8%       | 8%                           |
| Manejo de maquinaria pesada                | 33%      | 11%                          | 4%  | 3%            | 1%       | 5%                           |
| Manejo de maquinaria especializada         | 0%       | 4%                           | 6%  | 5%            | 6%       | 5%                           |
| Otros idiomas además del inglés            | 0%       | 1%                           | 2%  | 4%            | 6%       | 3%                           |

Es importante mencionar que el 78% de los entrevistados que cuentan con estudios a nivel superior o de posgrado, se autocalificaron con la habilidad de supervisión de personal, lo cual contrasta con la respuesta dada por los encuestados que contaban con un nivel de estudios menor, v. gr. a nivel de estudios básicos, solo el 17% contestó contar con esta habilidad. Este fenómeno es consistente en casi todas las habilidades a excepción de manejo de maquinaria pesada y herramientas.

El idioma inglés es definitivamente una habilidad a desarrollar en esta población, pues solo el 14% de los encuestados se autoevaluó en posibilidad de hablar este idioma. Es de hacer notar que, inclusive, a nivel posgrado, solo el 38% de los encuestados dentro de este grupo, dijo poder hablar inglés.



## ▶ 1.3 Análisis de información



### 1.3.1 Situación Laboral en Venezuela

En esta tabla se presentan los datos generales de la población encuestada en su estancia en Venezuela. En las primeras dos columnas se enuncian los datos sociodemográficos y en las siguientes el porcentaje o número (Según corresponda) de personas encuestadas de acuerdo a su situación laboral.

En caso de usar porcentaje, este se determinará en proporción a la situación laboral y no del dato sociodemográfico, por ejemplo, en la siguiente tabla es correcto decir que el 19% de los encuestados que dijeron ser empresarios en Venezuela, tienen estudios de posgrado, pero es incorrecto decir que el 19% de los encuestados con estudios de posgrado declararon haber sido empresarios.

|                                 |  | Empresario | Trabajador Independiente | Empleado Formal | Empleado Informal | En búsqueda |
|---------------------------------|--|------------|--------------------------|-----------------|-------------------|-------------|
| <b>Datos generales</b>          | Proporción de respuestas en el estudio | 6%         | 24%                      | 46%             | 8%                | 16%         |
|                                 | Edad promedio (años)                   | 40         | 36                       | 11              | 10                | 37          |
|                                 | Experiencia profesional (años)         | 13         | 20                       | 36              | 34                | NA          |
| <b>Género</b>                   | Femenino                               | 52%        | 51%                      | 54%             | 63%               | 58%         |
|                                 | Masculino                              | 48%        | 48%                      | 46%             | 37%               | 42%         |
|                                 | Otro                                   | 0%         | 1%                       | 0%              | 0%                | 0%          |
| <b>Máximo nivel académico</b>   | Posgrado                               | 19%        | 5%                       | 13%             | 7%                | 5%          |
|                                 | Universitaria                          | 50%        | 32%                      | 46%             | 36%               | 35%         |
|                                 | TSU                                    | 15%        | 18%                      | 22%             | 27%               | 24%         |
|                                 | Secundaria / Bachillerato              | 15%        | 45%                      | 19%             | 31%               | 34%         |
|                                 | Primaria                               | 0%         | 1%                       | 0%              | 0%                | 2%          |
| <b>Estatus migratorio en RD</b> | Con visa de estudiante                 | 0%         | 1%                       | 0%              | 0%                | 0%          |
|                                 | Con visa de trabajo                    | 8%         | 3%                       | 6%              | 4%                | 5%          |
|                                 | Con visa de turista                    | 19%        | 22%                      | 15%             | 24%               | 19%         |
|                                 | Estatus migratorio irregular           | 73%        | 74%                      | 79%             | 72%               | 75%         |
| <b>Situación laboral Actual</b> | Trabajador formal                      | 17%        | 18%                      | 35%             | 12%               | 5%          |
|                                 | Trabajador informal                    | 4%         | 11%                      | 14%             | 47%               | 9%          |
|                                 | Empresario (Con negocio formalizado)   | 15%        | 3%                       | 1%              | 3%                | 0%          |
|                                 | Trabajador independiente               | 27%        | 33%                      | 15%             | 8%                | 5%          |
|                                 | Desempleado                            | 37%        | 34%                      | 35%             | 31%               | 81%         |



### 1.3.2 Situación Laboral en República Dominicana

En esta tabla se presentan los datos generales de la población encuestada agrupada según su situación laboral en República Dominicana. En la sección de datos generales se muestra la proporción de personas según su situación laboral. De cada uno de estos grupos de situación laboral se proporcionan la edad promedio, el promedio de años que ha estado viviendo en República Dominicana y se detalla cómo se distribuye según: a) género, b) máximo nivel de estudios, c) estatus migratorio, y d) la situación laboral que tenían en Venezuela. Por ejemplo, el 42% de los encuestados estaban en búsqueda de trabajo, con una edad promedio de 38 años y tiene 1 año en promedio de vivir en el país. De ese grupo “En Búsqueda” el 61% respondió que tenía género femenino, 38% masculino y 1% otro, el 39% de ellos son universitarios, el 29% tiene secundaria o bachillerato, el 20% técnico superior universitario, 10% posgrado y sólo el 2% cuenta con primaria. Sobre estatus migratorio, la gran mayoría (77%) contestó que estaba en estatus migratorio irregular.

|                                   |  | Empresario | Trabajador Independiente | Empleado Formal | Empleado Informal | En búsqueda |
|-----------------------------------|--|------------|--------------------------|-----------------|-------------------|-------------|
| <b>Datos generales</b>            | Proporción de respuestas en el estudio | 2%         | 18%                      | 23%             | 15%               | 42%         |
|                                   | Edad promedio (años)                   | 42         | 38                       | 35              | 32                | 38          |
|                                   | Tiempo promedio en RD (Años)           | 2          | 2                        | 2               | 2                 | 1           |
| a) Género                         | Femenino                               | 43%        | 44%                      | 50%             | 56%               | 61%         |
|                                   | Masculino                              | 57%        | 56%                      | 49%             | 44%               | 38%         |
|                                   | Otro                                   | 0%         | 0%                       | 0%              | 0%                | 1%          |
| b) Máximo nivel académico         | Posgrado                               | 29%        | 6%                       | 12%             | 5%                | 10%         |
|                                   | Universitaria                          | 38%        | 40%                      | 46%             | 35%               | 39%         |
|                                   | TSU                                    | 29%        | 19%                      | 23%             | 24%               | 20%         |
|                                   | Secundaria / Bachillerato              | 4%         | 34%                      | 19%             | 35%               | 29%         |
| c) Estatus migratorio en RD       | Primaria                               | 0%         | 1%                       | 0%              | 1%                | 2%          |
|                                   | Con visa de estudiante                 | 0%         | 1%                       | 0%              | 1%                | 0%          |
|                                   | Con visa de trabajo                    | 10%        | 12%                      | 1%              | 1%                | 4%          |
|                                   | Con visa de turista                    | 29%        | 15%                      | 16%             | 20%               | 19%         |
|                                   | Estatus migratorio irregular           | 62%        | 72%                      | 83%             | 78%               | 77%         |
| d) Situación laboral en Venezuela | Trabajador formal                      | 19%        | 38%                      | 69%             | 44%               | 38%         |
|                                   | Trabajador informal                    | 10%        | 4%                       | 4%              | 26%               | 6%          |
|                                   | Empresario (Con negocio formalizado)   | 38%        | 9%                       | 4%              | 2%                | 5%          |
|                                   | Trabajador independiente               | 33%        | 45%                      | 19%             | 19%               | 19%         |
|                                   | En búsqueda de empleo                  | 0%         | 4%                       | 4%              | 10%               | 32%         |

### 1.3.3 Transición entre Venezuela y República Dominicana

En la mayoría de los casos, la formalidad en las condiciones laborales y actividades económicas de los entrevistados disminuyó a partir de que migraron al país receptor (República Dominicana), lo cual se evidencia en el hecho de que la mayoría de los encuestados eran trabajadores formales en Venezuela, y ahora, en República Dominicana, la mayoría está en búsqueda de un empleo formal.

Así mismo, la recaudación fiscal por concepto de emprendimientos disminuye. Al analizar las ocupaciones en país de origen y país receptor, se encontrará que en Venezuela 52 de los 907 entrevistados eran empresarios, mientras que en República Dominicana apenas 8 se autodenominaron con esa ocupación, fenómeno que será explicado en detalle en la sección “Entorno de emprendimiento” del presente estudio.

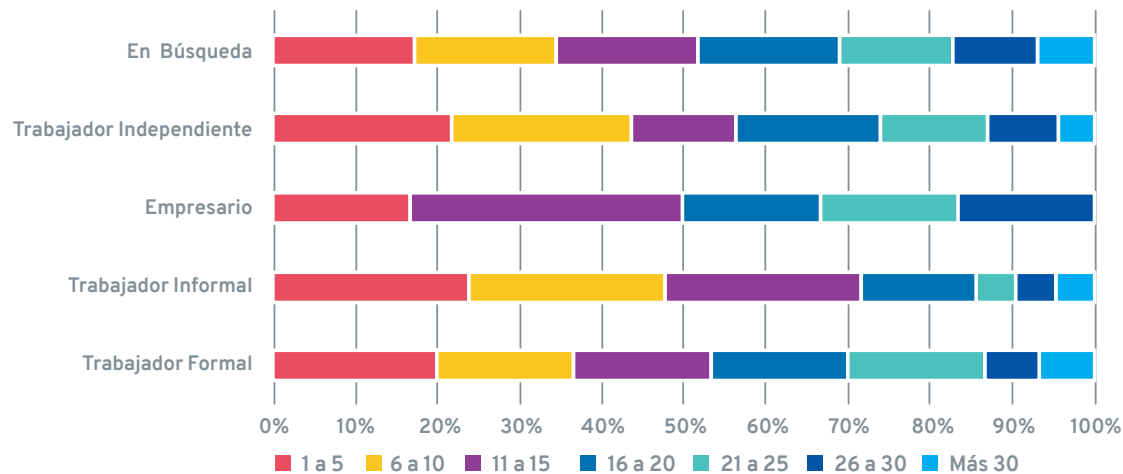
En el siguiente cuadro se pueden analizar los cambios en situación laboral declarada en ambos países. Los datos en los renglones muestran la situación laboral que declararon tener en Venezuela. Los datos en las columnas muestran la situación laboral que declararon tener en República Dominicana. Mientras que en la intersección entre renglones y columnas arroja la información de cómo se ha modificado su transición de estado laboral. Por ejemplo, 413 de los entrevistados declararon tener trabajo formal, 133 personas declararon tener trabajo informal en República Dominicana, 58 de ellos declararon ser trabajadores formales en Venezuela y pasaron a tener un empleo informal en la República Dominicana.

|                                |                          | Situación Laboral en República Dominicana |                     |            |                          |             | Total |
|--------------------------------|--------------------------|---|---------------------|------------|--------------------------|-------------|-------|
|                                |                          | Trabajador formal                         | Trabajador informal | Empresario | Trabajador Independiente | En búsqueda |       |
| Situación Laboral en Venezuela | Trabajador formal        | 145                                       | 58                  | 4          | 61                       | 145         | 413   |
|                                | Trabajador informal      | 9   | 35                  | 2          | 6                        | 23          | 75    |
|                                | Empresario               | 9   | 2                   | 8          | 14                       | 19          | 52    |
|                                | Trabajador independiente | 39  | 25                  | 7          | 73                       | 74          | 218   |
|                                | Desempleado              | 8   | 13                  | 0          | 7                        | 121         | 149   |
|                                | Total                    | 210                                       | 133                 | 21         | 161                      | 382         | 907   |

### 1.3.4 Experiencia profesional y situación laboral

No se encontró una relación significativa entre los años de experiencia profesional y la situación laboral de la población encuestada.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, la distribución de los rangos de edad se comporta de manera semejante indistintamente de su situación laboral, con algunas notadas excepciones como la no existencia de personas con más de 30 años de experiencia profesional emprendiendo o una proporción inferior de personas con más de 20 años de experiencia profesional en el empleo informal. En ambos casos no pudo detectarse ninguna causalidad, ni en las entrevistas ni en los focus groups.



### 1.3.5 Área de estudio y situación laboral

Las áreas de estudio que mostraron tener una mayor tasa de empleo formal en República Dominicana, según los datos de la encuesta son:

- ▶ Hotelería, Turismo y Artes culinarias
- ▶ Agronomía, Zootecnia o Veterinaria
- ▶ Ingeniería de Software
- ▶ Diseño gráfico e industrial

En el caso de la Hotelería, Turismo y Artes culinarias responde a las dimensiones del sector en la República Dominicana, con respecto a los estudios en Agronomía, Zootecnia, Veterinaria, Ingeniería de Software y Diseño gráfico e industrial, el número de personas encuestadas con esos estudios es tan pequeño que no permite hacer una conclusión.

Según información de la encuesta aquellas áreas de estudio con una mayor tasa de desempleo son:

- ▶ Pedagogía y Educación
- ▶ Ciencias Jurídicas

En el caso de las ciencias jurídicas es atribuible a las diferencias inherentes de legislación entre ambos países, así como a la reválida académica requerida para poder ejercer estas funciones. Para el caso de Pedagogía y Educación existen también una serie de limitaciones que se discutirán más adelante.

| Áreas de Estudio   | Trabajador formal | Trabajador independiente | Trabajador informal | Empresario | En búsqueda |
|--|-------------------|--------------------------|---------------------|------------|-------------|
| Ciencias económicas y administrativas (Economía, Administración, Contaduría, Mercadeo) | 29%               | 13%                      | 14%                 | 2%         | 42%         |
| Pedagogía y educación  | 30%               | 10%                      | 12%                 | 0%         | 48%         |
| Medicina y ciencias de la salud  | 20%               | 24%                      | 15%                 | 2%         | 39%         |
| Ingeniería mecánica, eléctrica, industrial o similares                                 | 26%               | 16%                      | 21%                 | 3%         | 34%         |
| Ingeniería en software, sistemas computacionales e informáticas                        | 43%               | 18%                      | 21%                 | 4%         | 14%         |
| Ciencias jurídicas   | 39%               | 4%                       | 9%                  | 0%         | 48%         |
| Ingeniería civil, arquitectura y urbanismo   | 25%               | 5%                       | 25%                 | 10%        | 35%         |
| Ciencias sociales (Psicología, periodismo, sociología, ciencias políticas o similares) | 25%               | 25%                      | 6%                  | 6%         | 38%         |
| Hotelería, turismo y artes culinarias  | 60%               | 10%                      | 10%                 | 0%         | 20%         |
| Diseño gráfico e industrial  | 56%               | 0%                       | 0%                  | 0%         | 44%         |
| Ciencias básicas (Química, Biología, Física, Matemáticas, etc.)                        | 14%               | 14%                      | 14%                 | 14%        | 43%         |
| Agronomía, zootecnia y estudios agrícolas  | 50%               | 17%                      | 0%                  | 0%         | 33%         |
| Artes (Música, literatura, teatro o similares)   | 0%                | 0%                       | 0%                  | 0%         | 100%        |

## ▶ 2. ANÁLISIS CUALITATIVO DEL GRUPO OBJETIVO

---

En el presente capítulo se profundizará en los factores sociales, migratorios y regulatorios que rodean al grupo objetivo, esto con el propósito de crear un marco común que permita entender de manera sistémica las propuestas y recomendaciones de intervención.

### 2.1 Contexto migratorio

La regulación migratoria dominicana<sup>3</sup> establece que los extranjeros que viajen a la República Dominicana deberán estar en posesión de un visado estampado en su documento de viaje, con excepción de: a) los nacionales de países con los cuales la República Dominicana haya suscrito acuerdos sobre dispensa de visado; b) los nacionales de países autorizados a viajar al país provistos de una tarjeta de turista (cuyo costo se incluye en el pasaje aéreo); c) cualquier persona con capacidad de ingresar legalmente a los Estados Unidos de América, la Unión Europea, Gran Bretaña, y Canadá. Siempre que la razón de su visita sea con fines turísticos.

Anteriormente, los nacionales venezolanos estaban autorizados a ingresar al país con tarjeta de turista lo que facilitó el sostenido flujo de personas venezolanas en la última década. De acuerdo a datos del Banco Central se estima que, del 2010 hasta octubre de 2019, habían entrado por la vía aérea a territorio dominicano 1 millón 550 venezolanos, mientras que para ese mismo período solamente salieron del país 970 mil.

El 9 de diciembre del 2019 el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Dominicana dio a conocer su decisión de requerir una visa de turismo para los nacionales venezolanos, entrando en vigor el 16 de diciembre de ese mismo año<sup>4</sup>.

Con respecto a las opciones disponibles de visa, República Dominicana extiende distintos tipos, mismos que se detallan de la siguiente manera:

- ▶ **a) Visa de negocios.** Es expedida para viajes de negocios, profesionales o con fines comerciales. Se otorga por sesenta (60) días y puede ser renovada automáticamente a solicitud del interesado dentro del término de los 60 días de vigencia, sin la autorización expresa de la Ministerio de Relaciones Exteriores. Si la persona necesita viajar al país con mayor frecuencia puede solicitar una visa de negocios con entradas múltiples válida por un año. No es de utilidad para un nacional venezolano con interés en radicar en el país, ya que no permite la estadía posterior a dos meses consecutivos.

---

  - ▶ **b) Visa diplomática, oficial y de cortesía.** Las visas diplomáticas se otorgan a miembros y familiares de misiones diplomáticas y consulares, incluyendo a miembros de organismos internacionales; las visas oficiales se otorgan a funcionarios gubernamentales y/o de organismos internacionales y sus familiares poseedores de pasaportes oficiales que viajen al país en forma particular o en gestiones propias de su cargo; y la visa de cortesía se otorgan en pasaportes ordinarios a aquellos funcionarios diplomáticos o gubernamentales y sus familiares que viajen al país con esta clase de pasaportes, en igual sentido se otorgan visas de cortesía a personalidades distinguidas y a sus familiares.
- 

3 Ley No. 875 sobre Visados de fecha 31 de Julio 1978.

4 Resolución 006-2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Dominicana.

- ▶ **c) Visa de dependencia.** Las visas por dependencia son expedidas en razón de dependencia familiar de los beneficiarios de visas diplomáticas, oficiales, cortesías, negocios y de estudiante, sujeto al tipo de visa otorgada al familiar principal o al empleador de quien dependan.

---

- ▶ **d) Visa de estudiante.** Es expedida con fines de realizar estudios en República Dominicana a quienes demuestren su condición de estudiantes, aceptados por las instituciones docentes dominicanas donde vayan a cursar estudios. Esta visa será renovable cada año debiendo los interesados cumplir los requisitos exigidos para tal efecto. Este tipo de visa no es útil para un nacional venezolano con interés en radicar en el país pues no permite trabajar.

---

- ▶ **e) Visa de turismo.** Se otorgan para viajes turísticos, culturales, asistencia a congresos o convenciones. Tiene una vigencia de 30 días y es válida para una sola entrada o para entradas múltiples. Los beneficiarios no pueden desempeñar ninguna actividad lucrativa en el territorio dominicano.

---

- ▶ **f) Visa de negocios con fines laborales.** Se otorga a aquellas personas que, por la naturaleza de su ocupación, permanecen durante un año en el país, sin tener que salir obligatoriamente al exterior. Generalmente se concede a personas que cumplen contratos por tiempo determinado en empresas públicas o privadas establecidas en el país. Este visado se otorga en el consulado dominicano en el país de origen por 60 días y son válidas para una sola entrada

---

- ▶ **g) Visa de Residencia.** Se otorgan para viajes con fines de establecerse en la República Dominicana de manera definitiva. Tienen una vigencia inicial de 60 días y son válidas para una sola entrada. Una vez en territorio dominicano, el migrante debe de realizar su proceso de residencia, tanto para el trabajador como para su círculo familiar, lo que permite que puedan acceder a servicios financieros, educativos y empleos formales.

### Costos asociados con la regularización migratoria

- ▶ a) En todos los casos, aquellos interesados en migrar legalmente a República Dominicana deberán presentar una solicitud en el consulado dominicano en su país de residencia, en este caso Caracas. Este trámite debe realizarse personalmente. En caso de optar por una visa de trabajo deberá también presentarse la oferta de empleo realizada por el empleador en República Dominicana. Esta necesidad de traslado representa un costo de transporte aéreo tanto para el solicitante como para cada miembro de su familia.

---

- ▶ b) En caso que el solicitante se encuentre ya en República Dominicana y tenga que salir del país, estará sujeto al pago de una penalidad por estadía prolongada de acuerdo a la siguiente tabla publicada por la Dirección General de Migración de la República Dominicana:

| Tiempo de estadía | Penalidad      | Estimado en USD <sup>5</sup> |
|-------------------|----------------|------------------------------|
| 30 días a 90 días | RD\$ 2,500.00  | \$47                         |
| 3 a 9 meses       | RD\$ 4,000.00  | \$76                         |
| 9 a 12 meses      | RD\$ 5,000.00  | \$95                         |
| 12 a 18 meses     | RD\$ 6,500.00  | \$123                        |
| 18 a 24 meses     | RD\$ 8,000.00  | \$151                        |
| 24 a 30 meses     | RD\$ 9,500.00  | \$180                        |
| 30 a 36 meses     | RD\$ 11,000.00 | \$208                        |
| 36 a 48 meses     | RD\$ 16,000.00 | \$302                        |
| 48 a 60 meses     | RD\$ 20,000.00 | \$378                        |
| 6 años            | RD\$ 30,000.00 | \$567                        |
| 7 años            | RD\$ 40,000.00 | \$756                        |
| 8 años            | RD\$ 50,000.00 | \$945                        |
| 9 años            | RD\$ 60,000.00 | \$1,134                      |
| 10 años           | RD\$ 70,000.00 | \$1,323                      |

- c) Los documentos oficiales venezolanos solicitados por el consulado dominicano pueden tomar varias semanas e incluso meses para poder ser gestionados. Durante las entrevistas y grupos focales, la totalidad de los participantes mencionaron que, si bien la tramitación de documentos en Venezuela debiera ser gratuita o bien con costos simbólicos, existe la necesidad de hacer pagos extraordinarios (fuera del proceso legal) a gestores en Venezuela para agilizar los trámites, estos pagos oscilan entre los \$100 y \$500 USD por documento. En caso de no hacer estos pagos se han documentado casos donde el proceso ha tomado hasta 10 meses.

Se realizó un ejercicio donde se estimaron los costos en los que incurre una familia promedio venezolana, con estatus migratorio irregular en la República Dominicana, en su proceso de regularización, para esto se tomaron los supuestos de 2.08 integrantes por familia con 18 meses de estaría irregular<sup>5</sup> (Organización Internacional para las Migraciones, 2019).

<sup>5</sup> Cálculo propio, realizado con base en datos obtenidos del estudio “Matriz de Monitoreo del Desplazamiento, Entendiendo el Flujo Poblacional Venezolano en República Dominicana” (OIM, 2018)



Considerando que el visado es expedido solamente en el consulado de República Dominicana en Caracas, se estimaron los siguientes costos:

| Concepto                               | Costo Individual<br>(Aproximado en USD) | Costo Familiar<br>(Aproximado en USD <sup>*)</sup> ) |
|--|---|--|
| Tasa de penalidad de salida            | 119                                     | 238  |
| Pago de impuestos aerolínea venezolana | 83                                      | 166  |
| Pasajes aéreos redondos                | 350                                     | 700  |
| Solicitud de visa                      | 180                                     | 360  |
| Documentos requeridos en Venezuela     | 100                                     | 200  |
| <b>Subtotal visa</b>                   | <b>832</b>                              | <b>1664</b>  |

Es importante mencionar que la realización de este trámite no garantiza la admisión al país. Se han documentado entre las entrevistas y focus groups casos de personas que fueron a Venezuela a iniciar su proceso de regularización y se les fue negada la visa.

Una vez expedida la visa, es necesario hacer el proceso de residencia temporal, mismo que tiene los siguientes costos:

| Concepto                    | Costo Individual<br>(Aproximado en USD) | Costo Familiar<br>(Aproximado en USD <sup>*)</sup> ) |
|-----------------------------|---|--|
| Pago al momento de depósito | 189                                     | 393  |
| Examen médico adultos       | 85                                      | 177  |
| Seguro de repatriación      | 115                                     | 239  |
| <b>Subtotal residencia</b>  | <b>389</b>                              | <b>809</b>   |

\*Elaboración propia con base en datos públicos de la Dirección Nacional de Migración de la República Dominicana y aseguradoras

| Concepto     | Costo Individual<br>(Aproximado en USD) | Costo Familiar<br>(Aproximado en USD <sup>(\$)</sup> ) |
|--------------|---|--|
| Visa         | 832                                     | 1664   |
| Residencia   | 389                                     | 809  |
| <b>TOTAL</b> | <b>1221</b>                             | <b>2473</b>  |

Una vez realizado el trámite se otorgará una residencia temporal con duración de 12 meses, previo a finalizar este período se deberá renovar la residencia, para esto no es necesario regresar a Venezuela, pero sí realizar un pago de depósito y seguro de repatriación nuevamente para cada miembro de la familia.

## 2.2 Mercado de trabajo en República Dominicana

En conversaciones con empresarios y ejecutivos del área de capital humano en República Dominicana, se pudo detectar que existe interés por parte del sector empresarial de acceder a mano de obra proveniente de Venezuela, también se pudo identificar que esta comunidad cuenta con una reputación entre los empresarios y reclutadores de buenos comunicadores, con excelentes habilidades de servicio al cliente y flexibilidad.

Además, tanto durante las entrevistas como durante los focus groups se detectó que existe aún en muchos empleadores (Sobre todo en MiPymes y empresas del sector servicio) sesgos de contratación contra la población afrodescendiente por lo que se sienten más cómodos contratando venezolanos, quienes en su mayoría tienen un tono de piel más claro que el trabajador dominicano promedio. Podría incluso decirse que la comunidad venezolana vive una “discriminación positiva” en República Dominicana.

También durante los focus groups y entrevistas se detectó un interés generalizado en los empresarios por regularizar a sus trabajadores. No obstante, existen algunas limitaciones a que el proceso de regularización migratoria y/o gestión de trabajadores de origen venezolano por la vía regular se concrete, en las cuales podemos destacar: a) el desconocimiento del proceso de regularización (incluida la solicitud de documentación en Venezuela); b) El costo asociado al proceso de regularización; c) el tiempo de duración del proceso, y d) los riesgos asumidos tanto para el garante como para el solicitante.

En lo que respecta a los espacios de vinculación laboral, el grupo objetivo limita sus búsquedas de empleo a los grupos de la comunidad venezolana en redes sociales y/o WhatsApp, referencias de compatriotas o entrega de currículums en negocios cercanos a su vivienda (asegurando así aplicar sólo a puestos donde el costo de transporte sea bajo). Este desconocimiento de los mecanismos de vinculación laboral profesional existentes en República Dominicana (bolsas de trabajo, sitios web de empleo, cámaras empresariales) deriva en contrataciones al margen de lo establecido en la ley laboral, en puestos de baja calificación, y en la mayoría de los casos alejados de su formación académica o experiencia profesional. Además, una vez obtenido un empleo, los empleadores solicitan a los nuevos trabajadores referir más candidatos, quienes nuevamente publican en los grupos de WhatsApp o Facebook, perpetuando así esta práctica.

## 2.3 Entorno migratorio laboral

La legislación laboral dominicana establece límites en el número de trabajadores extranjeros que una empresa puede contratar; así como establece un límite del valor total de la nómina que puede ir para

extranjeros. El número de personal extranjero no debiera superar el 20%<sup>6</sup> y el total de los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos de una empresa deben ascender en su conjunto por lo menos al 80% del valor correspondiente al pago de todo el personal (Exceptuando los salarios percibidos por trabajadores que desempeñen labores técnicas, de dirección o gerencia)<sup>7</sup>.

De acuerdo a la legislación laboral dominicana<sup>8</sup>, tanto para el cálculo del límite de contratación de extranjeros como para el de valor correspondiente al pago de todo el personal están exceptuados los extranjeros que:

- ▶ 1. Ejercen exclusivamente funciones de dirección o administración de una empresa.

---

- ▶ 2. Los trabajadores técnicos siempre que, a juicio del Departamento de Trabajo, no haya dominicanos desocupados con aptitudes para sustituirlos.

---

- ▶ 3. Trabajadores de talleres de familia.

---

- ▶ 4. Extranjeros casados con personas dominicanas, que tengan en el país más de tres años de residencia ininterrumpida y más de dos años de casados.

---

- ▶ 5. Extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos y tengan en el país más de cinco años de residencia interrumpida.

---

Si bien el cumplimiento de la ley laboral no está sujeto a la situación migratoria del trabajador, existen muchos empleadores que incumplen sus obligaciones patronales. De hecho, está documentado en la Matriz de Monitoreo del Desplazamiento publicada por la OIM, que el 82.79% de las personas venezolanas encuestadas, declararon no haber recibido el salario acordado por su empleador. En todos los focus groups se encontraron casos donde el empleador amenaza a los trabajadores con denunciar su estatus legal y solicitar una deportación en caso de que el empleado accione legalmente en contra del empleador.

Esto sucede a pesar de que el código laboral dominicano garantiza la protección de todos los trabajadores en territorio nacional, independientemente de la existencia de un contrato, su nacionalidad o estatus migratorio y de que el Ministerio de Trabajo cuenta con oficinas de representación que brindan asesoría laboral gratuita a nivel nacional.

Según la Resolución No. 25-2001 emitida por el Ministerio de Trabajo en fecha seis (6) del mes de junio del año 2001, los empleadores de trabajadores extranjeros están obligados a registrar en la mencionada institución los contratos de trabajo celebrados con los mismos. Cumpliendo con los siguientes requisitos:

- ▶ 1. La empresa para la cual va a trabajar la persona extranjera contratada, tenga su planilla de personal fijo depositada en el Ministerio de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Art. 15 del Reglamento 258-93 de fecha 1 de octubre de 1993 para la aplicación del Código de Trabajo.

---

- ▶ 2. Que el contrato de trabajo haya sido formalizado por escrito y depositado en el Ministerio de Trabajo para fines de registro, en el plazo señalado por la Ley, anexándole una fotocopia del visado del trabajador.

---

6 Artículo 135 del Código de Trabajo de la República Dominicana

7 Artículo 136 del Código de Trabajo de la República Dominicana

8 Artículo 138 del Código de Trabajo de la República Dominicana

Si bien, registrar los contratos de los trabajadores extranjeros es de carácter obligatorio en el Ministerio de Trabajo, la ley laboral dominicana no exige la existencia de un contrato por escrito para trabajadores nacionales (salvo la contratación por obra determinada), lo que ha popularizado la práctica del contrato verbal.

Es obligatorio para los empleadores registrar a todos sus trabajadores ante el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), trámite para el que es requerido, en caso de los extranjeros, un número de residencia y sólo de manera excepcional (cuando el proceso de regularización haya iniciado) el pasaporte. Este proceso está sujeto a fiscalización del inspector del trabajo y en caso de incumplimiento la empresa está sujeta a infracciones.

Durante las entrevistas y grupos focales se pudo detectar que, ante las dificultades y altos costos asociados a la regularización de los trabajadores, las empresas han encontrado mecanismos alternos de contratación, que, si bien se encuentran fuera del marco regulatorio, en muchos casos cumplen con brindar los medios de subsistencia para sus trabajadores venezolanos. Algunos de los mecanismos más comunes son:

- ▶ a) Pago de salario en efectivo o transferencia bancaria fuera de nómina corporativa sin ningún otro beneficio.

---

- ▶ b) Pago de salario en efectivo o transferencia bancaria fuera de nómina corporativa y pago de seguro médico privado y/o gastos médicos en caso de presentarse una enfermedad o accidente.

---

- ▶ c) Pago de servicios (vivienda, seguro y alimentación) como parte de una pasantía que puede ser tanto remunerada como no remunerada.

---

Este tipo de acuerdos se observan de manera transversal en todos los sectores y a pesar de que no brindan las condiciones idóneas y legales, existe en muchos casos una evaluación positiva por parte del trabajador, quien, a pesar de no ser parte del SDSS, sí es integrado a otros planes de beneficios equiparables a sus colegas, tales como: salario de navidad, bonificación, vacaciones, uniformes, carné de empleado, etc. Esto explica que un 23% de los encuestados se autoevalúen como trabajadores formales a pesar de que solo un 5% de todos los encuestados son residentes legales, lo cual fue confirmado durante las llamadas de calidad.

## 2.4 Entorno social

El entorno social para la comunidad venezolana en su mayoría es favorable. Hay pocas manifestaciones de xenofobia y/o discriminación, conforme a lo descrito en el documento “Protection Monitoring, Venezuela Situation” publicado por ACNUR, en el cual se indica que menos de un 16% de los encuestados manifestó haber sentido discriminación en República Dominicana.

La comunidad venezolana se ha incorporado de manera muy orgánica en espacios de exposición tales como los medios de comunicación, academia y deporte, lo que ha permitido una dinámica de convivencia entre nacionales de ambos países que ha servido de “role model” para la comunidad. Además, la República Dominicana y Venezuela comparten importantes lazos culturales como la música, el baseball como deporte más popular y el idioma, lo que ha permitido una fácil adaptación de ambas partes.

A pesar de esto, de acuerdo a la Matriz de Monitoreo del Desplazamiento elaborada por la OIM, apenas un 41.11% de los participantes del estudio considera República Dominicana como su destino final para asentarse, seguido por regresar a Venezuela con un 22.35% de los encuestados, e ir a un tercer país con un 17.78%. (Organización Internacional para las Migraciones, 2019).

## 2.5 Ambiente de emprendimiento

El reporte “Doing Business 2017” publicado por el Banco Mundial posicionó a la República Dominicana en el lugar 103/190 en el ranking de “Facilidad para hacer negocios”. No obstante, durante el levantamiento y análisis de información no se descubrió que los procesos legales o de entorno económico para la constitución de empresas fuera un limitante para el emprendimiento de la comunidad venezolana.

Durante las entrevistas y focus groups se pudo detectar que el grupo objetivo evalúa como “fácil” el micro emprendimiento, es decir, negocios de autoempleo que les permitan hacerse de recursos para cubrir sus necesidades básicas. Esta opción es atractiva y popular incluso para aquellas personas con nula experiencia empresarial previa. Existe una percepción de bajo riesgo y poca fiscalización gubernamental en lo que respecta al emprendimiento informal. Además, existen experiencias positivas en la comunidad venezolana de empresas exitosas que nacieron como micronegocios informales.

En lo que respecta al emprendimiento formal (entendido como aquellos negocios registrados ante las autoridades fiscales del país) el panorama es distinto. Incluso aquellos que cuentan con experiencia consolidada como empresarios en Venezuela también prefieren buscar emplearse en República Dominicana. Durante las entrevistas y grupos focales pudieron detectarse algunos motivos recurrentes que limitan el interés de emprender:

- ▶ 1. Existe una percepción de alto riesgo al iniciar un negocio en República Dominicana sin un socio local, ya que no los extranjeros no cuentan con el conocimiento del mercado y contactos de negocios (Clientes y proveedores) para emprender en el país.

---

- ▶ 2. A diferencia de los micro emprendimientos, en la creación de empresas formales se han popularizado los relatos de experiencias negativas entre la comunidad venezolana, donde ya sea por desconocimiento del mercado, incumplimiento del socio local o poco entendimiento del entorno de negocios y fiscal, los emprendimientos medianos de capital venezolano no prosperan en el país.

---

- ▶ 3. Acceso casi nulo a “Capital Semilla” que les permita poner en marcha un negocio.

---

- ▶ 4. Existe la percepción de que es más sencillo conseguir la regularización migratoria como trabajador que como empresario, dado el monto requerido como capital de trabajo en la visa de inversión RD\$200,000 (3,780 USD<sup>9</sup>) (Dirección General de Migración, 2019).

## 2.6 Limitantes para la regularización migratoria identificados

Conforme a la información levantada por medio de las encuestas, existen varias limitantes que merman la capacidad del nacional venezolano para regular su estatus migratorio en la República Dominicana, las cuales se dividen fundamentalmente en: 1) limitaciones económicas, 2) riesgos y 3) motivación del empleador.

### Limitaciones económicas

- ▶ a) Existe un costo fluctuante en el traslado aéreo a Venezuela asociado con el proceso de formalización migratoria.

9 Tasa de referencia del mercado al mes de diciembre del 2019 (Banco Central de la República Dominicana) 52.9 DOP = 1 USD

- ▶ b) Existe una penalidad por estadía prolongada.

---

- ▶ c) El costo de corrupción pagado en Venezuela por acceder a documentación que debiera ser gratuita o con costos simbólicos es cada vez más alto y expone al solicitante a ser víctima de estafas.

---

Las limitantes económicas fueron consideradas en los grupos focales como el reto más importante para la regularización migratoria.

### Riesgos

- ▶ a) Aun con un potencial empleador dominicano como garante, un nacional venezolano que viaja a Caracas con el propósito de solicitar su visa en el consulado dominicano, corre el riesgo de que la misma no le sea otorgada y no poder volver a la República Dominicana.

---

- ▶ b) Incluso con la visa de trabajo estampada en el pasaporte, hay un riesgo de que le sea negado el ingreso a la República Dominicana.

---

- ▶ c) Se han identificado casos donde las personas venezolanas al viajar para regularizarse son víctimas de robos, secuestros o incluso asesinatos, despojándolos del capital necesario para continuar el trámite en el mejor de los casos.

---

### Motivaciones del empleador

- ▶ a) Al representar la regularización migratoria una inversión tan alta, los empleadores no están dispuestos a asumir el costo, a menos que el beneficiario tenga una especialidad muy escasa en el mercado laboral o que el rango de responsabilidad sea muy alto dentro de la empresa.

---

- ▶ b) No puede existir ninguna garantía legal de que un trabajador permanecerá con su empleador una vez haya regularizado su estatus migratorio, por lo que los empleadores consideran un riesgo muy alto asumir los costos del proceso de regularización migratoria.

---

- ▶ c) No existe una certeza del tiempo que tomará el proceso de regularización migratoria, puede variar de cuatro semanas a ocho meses; por lo tanto, es difícil que un empleador esté dispuesto a esperar ese tiempo para poder ocupar una vacante.

---

- ▶ d) Existen casos de empleadores que aprovechan la irregularidad migratoria que presentan las personas objeto del presente estudio, y, a sabiendas de que éstas difícilmente acudirán ante las autoridades a reclamar el cumplimiento de las prestaciones que por ley les corresponden, incumplen sus obligaciones patronales, obteniendo así un mayor margen de ganancia en perjuicio y detrimento del trabajador en situación migratoria irregular. Esta práctica fue evidenciada durante los focus groups donde prácticamente todos los participantes denunciaron haber sido víctimas o conocer a alguna víctima de una situación como esta.

---

## 2.7 Perfil destacado del grupo objetivo

En esta sección se podrá encontrar el resumen de las características y principales hallazgos encontrados en el grupo objetivo:

- ▶ La población encuestada mostró una edad promedio de 36 años, no obstante, el mayor número de encuestados se encuentran entre 27 y 34 años.

---

- ▶ El 86% de los encuestados se concentran las zonas del Gran Santo Domingo (Incluida la Provincia de San Cristóbal); del Este (Provincias de La Altagracia, La Romana y San Pedro de Macorís); y, el Cibao (Provincias de Santiago, La Vega y Espaillat).

---

- ▶ El 96% de los encuestados han llegado al país en los últimos 4 años.

---

- ▶ El mercado laboral integrado por la comunidad venezolana en República Dominicana cuenta con características muy apreciadas por los empleadores:
  - Consolidado en los polos económicos de la República Dominicana,
  - Disponibilidad de movilidad nacional en caso de existir oportunidades de empleo,
  - Altamente calificado (el 61% de los encuestados cuentan con educación de TSU, Universitario o Posgrado).
  - Cuentan con habilidades para el empleo adquiridas con anterioridad.

---

- ▶ El idioma inglés es una habilidad a desarrollar en esta población, solo el 14% de los encuestados se autoevaluó en posibilidad de hablar este idioma.

---

- ▶ Las ciencias económicas y administrativas representan la gran mayoría de las áreas de estudio de los encuestados que accedieron a compartir su área de formación académica, seguidas por la Pedagogía y Educación y Medicina y Ciencias de la Salud.

---

- ▶ Existe poca relación entre los años de experiencia y la situación laboral.

---

- ▶ Las áreas de estudio que mostraron tener una mayor tasa de empleo formal en la República Dominicana, según los datos de la encuesta son:
  - Hotelería, Turismo y Artes culinarias
  - Agronomía, Zootecnia o Veterinaria
  - Diseño gráfico e industrial e Ingeniería de Software

---

- ▶ Según información de la encuesta aquellas áreas de estudio con una mayor tasa de desempleo son:
  - Pedagogía y Educación
  - Ciencias Jurídicas

- ▶ El emprendimiento como herramienta de integración económica de la comunidad venezolana no es un mecanismo común, debido a una percepción generalizada de riesgo, al desconocer el mercado y contactos de negocios y acceso casi nulo a capital semilla.

---

- ▶ Los sectores productivos predominantes varían dependiendo los niveles de formalización y tipo de empleo, no obstante, existen ciertos sectores que de manera consistente se posicionan entre los más receptivos a este tipo de personal, estos son:
  - Hoteles, bares y restaurantes
  - Educación
  - Salud
  - Comercio

---

- ▶ Existen varias limitantes que merman la capacidad del nacional venezolano de regularizar su estatus migratorio en el país, pero se dividen fundamentalmente en limitaciones económicas, riesgos y motivación del empleador.

---

- ▶ La comunidad venezolana cuenta con una reputación entre los empresarios y reclutadores de buenos comunicadores, con excelentes habilidades de servicio al cliente y flexibilidad. Podría incluso decirse que la comunidad venezolana vive una “discriminación positiva” en República Dominicana.

---

- ▶ Los nacionales venezolanos se integran con facilidad a la sociedad por las similitudes culturales con los dominicanos. Hay pocas manifestaciones de xenofobia y/o discriminación.

---



### ▶ 3. SELECCIÓN DE SECTORES

Para el presente análisis, se identificaron únicamente 4 potenciales sectores relevantes para la población objetivo, esto se hizo tomando como base: 1) la capacidad de generación de empleos formales para el grupo objetivo (Demanda Laboral), entendido como el porcentaje de la fuerza laboral formal que dichos sectores emplean actualmente en el país; 2) El perfil profesional del grupo objetivo (Oferta laboral) entendido como los factores de empleabilidad de la comunidad Venezolana en República Dominicana.

#### 3.1 Capacidad de generación de empleos del sector

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo del Banco Central, con datos del segundo trimestre del 2019, los seis sectores económicos que emplean formalmente al porcentaje más alto de trabajadores son: Comercio, Industrias, Administración Pública y Defensa, Educación, Hoteles, Bares y Restaurantes y Salud y Asistencia social, que en total emplean al 69% de la fuerza laboral formal del país.

| Población Ocupada por Sector (Formal e Informal)   |                          |     |                 |     |
|--|--------------------------|-----|-----------------|-----|
|  | Cantidad de trabajadores |     |                 |     |
|  | Sector Formal            |     | Sector Informal |     |
| <b>Total</b>   | 2,240,986.96             | 51% | 2,141,855.01    | 49% |
|  Agricultura y Ganadería          | 62,316.42                | 1%  | 352,537.03      | 8%  |
|  Industrias                       | 328,033.61               | 7%  | 126,970.37      | 3%  |
|  Electricidad y Agua              | 59,292.88                | 1%  | 381.58          | 0%  |
|  Construcción                     | 47,564.29                | 1%  | 293,232.18      | 7%  |
|  Comercio                         | 386,290.53               | 9%  | 579,991.07      | 13% |
|  Hoteles, Bares y Restaurantes    | 169,124.20               | 4%  | 168,642.13      | 4%  |
|  Transporte y Comunicaciones      | 96,919.60                | 2%  | 222,496.40      | 5%  |
|  Intermediarios y Financieras     | 99,972.71                | 2%  | 19,017.25       | 0%  |
|  Administración Pública y Defensa | 251,714.14               | 6%  | -               | 0%  |
|  Educación                        | 239,742.94               | 5%  | 26,187.44       | 1%  |
|  Salud y Asistencia Social        | 180,174.26               | 4%  | 5,220.17        | 0%  |
|  Otros Servicios                  | 319,841.36               | 7%  | 347,179.39      | 8%  |

\*Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Banco Central de la República Dominicana

### 3.2 Oferta laboral actual del grupo objetivo

Si bien la comunidad venezolana en República Dominicana es diversa, es posible determinar tres grandes tendencias basadas en la formación académica del grupo encuestado: 1) Ciencias económicas y administrativas 2) Pedagogía y educación y 3) Medicina y ciencias de la Salud.

| Área de estudios                                       | PGD | UNV  | TSU  | Total |
|--|-----|------|------|-------|
| Ciencias económicas y administrativas                  | 2 % | 17 % | 20 % | 39 %  |
| Pedagogía y educación                                  | 6 % | 7 %  | 3 %  | 16 %  |
| Medicina y ciencias de la salud                        | 1 % | 5 %  | 4 %  | 10 %  |
| Ingeniería mecánica, eléctrica, industrial o similares | 0 % | 3 %  | 5 %  | 8 %   |
| Ingeniería en software e informáticas                  | 1 % | 3 %  | 2 %  | 6 %   |
| Ciencias jurídicas                                     | 2 % | 3 %  | 0 %  | 5 %   |
| Otro   | 0 % | 2 %  | 3 %  | 5 %   |
| Ingeniería civil, arquitectura y urbanismo             | 0 % | 3 %  | 1 %  | 4 %   |
| Ciencias sociales                                      | 1 % | 2 %  | 1 %  | 4 %   |
| Hotelería, turismo y artes culinarias                  | 0 % | 1 %  | 1 %  | 2 %   |

# 64%

Son graduados en áreas relacionadas con la administración, educación y salud

Los egresados del área de estudio “Ciencias Económicas y Administrativas”, (Administración de Empresas, Mercadeo, Finanzas, Contabilidad y similares) tiene el potencial de ser empleados en prácticamente todos los sectores; sin embargo, tienden a contar con una mayor empleabilidad en los sectores de Comercio, Intermediación Financiera y Hotelería. Para las áreas de Educación y Ciencias de la Salud, los sectores que consolidan a la gran mayoría de profesionales son los de Educación y Salud respectivamente. Con relación a la experiencia profesional, los sectores donde el grupo objetivo se integra de manera predominante, son:

#### Top 5 sectores de trabajo formal

| Venezuela                           | República Dominicana              |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Comercio 16%                        | Comercio 26%                      |
| Educación 15%                       | Hoteles, Bares y Restaurantes 22% |
| Salud 15%                           | Salud 8%                          |
| Administración Pública y Defensa 7% | Educación 6%                      |
| Hoteles, Bares y Restaurantes 7%    | Transporte y Almacenamiento 6%    |

### Top 5 sectores de trabajo informal

| Venezuela  |     | República Dominicana          |     |
|--|-----|-------------------------------|-----|
| Administración Pública y Defensa                         | 16% | Hoteles, Bares y Restaurantes | 20% |
| Comercio   | 14% | Comercio                      | 19% |
| Educación  | 11% | Construcción                  | 10% |
| Salud  | 10% | Educación                     | 8%  |
| Intermediación Financiera, Seguros y Actividades Conexas | 6%  | Salud                         | 8%  |

El alto puntaje, tanto de Administración Pública en Venezuela como de Hoteles, Bares y Restaurantes en la República Dominicana obedecen a condiciones de propias de ambos mercados. En Venezuela, el Estado es el primer empleador, mientras que en República Dominicana el turismo es uno de los motores de la economía.


Fuera de estos dos casos cabe destacar que los sectores de Educación, Comercio y Salud aparecen de manera consistente en la lista de los principales sectores de empleo, tanto formal como informal en Venezuela y República Dominicana.

### 3.3 Sectores elegidos

Tomando como base la capacidad de generación de empleos formales, se consideraron los sectores de: Comercio, Industrias, Administración Pública y Defensa, Educación, Hoteles, Bares y Restaurantes y Salud y Asistencia social. No obstante, para el presente análisis, los sectores Industrial y de Administración Pública y Defensa fueron descartados, el primero ya que requiere de profesionales con formación y experiencia en áreas técnicas y de ingeniería, no tan comunes en el grupo objetivo; y en el caso de Administración Pública y Defensa, se descartó como conglomerado de dependencias, ya que algunas de ellas (como las Fuerzas Armadas) tienen restricciones legales que imposibilitan a extranjeros a ocupar ciertas posiciones. No obstante, algunos puestos del servicio público en las áreas Médica y de Educación no se descartaron, pero se analizan como parte de los sectores de Salud y Educación respectivamente.

En los casos de Comercio, Turismo, Salud y Educación puede concluirse que existe un potencial de sinergia entre la oferta laboral y la demanda ya que estos sectores son actualmente los generadores del 40% de los empleos y el 44% de los empleos formales en el país. Además, tanto el perfil académico como la experiencia profesional del grupo objetivo están acorde a las necesidades de estos sectores.

Con respecto a la sostenibilidad económica de esta selección de sectores, cabe mencionar que en todos los casos muestran crecimiento con respecto al año anterior (2018) destacando el sector Salud en 9.1% y Comercio 7.9%.

| Sector  | % de la fuerza laboral formal | % de la fuerza laboral informal | % de la fuerza laboral total | % contribución al PIB | % Crecimiento |
|---|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------|---------------|
|  Comercio  | 9 %                           | 13 %                            | 22 %                         | 10.3 %                | 7.9 %         |
|  Turismo   | 4 %                           | 4 %                             | 8 %                          | 7.7 %                 | 5.6 %         |
|  Educación | 5 %                           | 1 %                             | 6 %                          | 5.3 %                 | 2 %           |
|  Salud     | 4 %                           | 0 %                             | 4 %                          | 3.2 %                 | 9.1 %         |

## ▶ 4. VALIDACIÓN DE SECTORES

Con el propósito de hacer partícipes a los distintos actores de la selección de sectores se convocó a una reunión con la participación de ACNUR, OIM, OIT y miembros de dependencias gubernamentales, destacando el Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio del Trabajo y el INM, quienes a través de una metodología de construcción colectiva evaluaron los cuatro sectores económicos antes mencionados, basados en 10 dimensiones y agrupadas en tres clústeres:

### 4.1 Metodología

Se presentó una matriz de selección, integrada por una evaluación realizada para cada uno de los sectores por el equipo consultor, quienes asignaron un puntaje del 1 al 4 para cada dimensión y una justificación de su evaluación, siendo 4-Alto, 3-Medio alto, 2-Medio bajo, 1-Bajo. También se asignó una ponderación para cada dimensión, basada en su relevancia de cara a una potencial intervención.

| Cluster   | Dimensión   |
|---|---|
| <b>Relevancia para el grupo objetivo</b><br>Capacidad del grupo objetivo de participar activamente del sector, entendido como las competencias e interés de integrarse en determinado sector de la economía | ▶ Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  |
|   | ▶ Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro   |
|   | ▶ El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   |
|   | ▶ La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           |
| <b>Capacidad del sector para incluir al grupo objetivo</b><br>Potencial del sector de crecer y generar empleos relevantes para nacionales venezolanos   | ▶ El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                |
|   | ▶ La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      |
|   | ▶ Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              |
| <b>Potencial de intervención</b><br>Posibilidad (Potencial y viabilidad) de accionar en el sector, considerando todos sus actores y entorno   | ▶ Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   |
|   | ▶ Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  |
|   | ▶ Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. |

Inicialmente se les solicitó a los participantes validar esta ponderación de acuerdo a su entendimiento. Los resultados de estas propuestas fueron tabulados y se reasignaron valores tomando como base la “moda”, es decir la respuesta que se repite con mayor frecuencia entre los participantes, obteniendo los siguientes resultados:

| Cluster   | Dimensión   | Ponderación |
|---|---|-------------|
| Relevancia para el grupo objetivo                   | Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  | 15%         |
|   | Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro   | 10%         |
|   | El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   | 10%         |
|   | La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           | 5%          |
| Capacidad del sector para incluir al Grupo Objetivo | El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                | 10%         |
|   | La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      | 10%         |
|   | Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              | 5%          |
| Potencial de intervención                           | Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   | 10%         |
|   | Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  | 10%         |
|   | Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. | 15%         |

Posteriormente, el grupo fue dividido en cuatro subgrupos, a cada uno de ellos se les asignó la tarea de analizar la evaluación de un sector en específico, marcando los casos donde existiera acuerdo, desacuerdo o duda con respecto a la evaluación final. Pasado un tiempo los grupos fueron rotando entre los distintos sectores, de tal modo que al finalizar todos los participantes hubieran evaluado todos los sectores. Al finalizar la dinámica se discutieron en plenaria las dudas y desacuerdos con el propósito de lograr un consenso entre los participantes. Las tablas mostradas a continuación representan la versión final de esta matriz.



## 4.2 Comercio

| Dimensión   | Definición  | Peso Relativo |   | Justificación  |
|---|---|---------------|---|--|
| Relevancia para el Grupo Objetivo                   | Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  | 15%           | 4 | Según la ENI 2017 el 18.5% de los extranjeros en República Dominicana trabajan en comercio. No obstante, la gran mayoría de ellos en trabajos informales   |
|   | Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro.  | 10%           | 3 | Están interesados en hacer carrera en una organización estable y formal pero el sector les es indistinto   |
|   | El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   | 10%           | 4 | El 39% de la población cuenta con formación afín, el 51% tiene experiencia previa en áreas afines, 14% tiene experiencia previa en el sector y 11 años de experiencia promedio                                   |
|   | La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           | 5%            | 3 | Lo fomenta en un nivel menor dada la interacción laboral e intercambios comerciales  |
| Capacidad del sector para incluir al Grupo Objetivo | El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                | 10%           | 4 | Este sector representa el 10.3% del PIB. La tasa de crecimiento anual del 2018 fue 7.9%  |
|   | La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      | 10%           | 2 | La participación de esta población derivará en el desarrollo de productos y servicios que a su vez puedan ser atractivos para la comunidad   |
|   | Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              | 5%            | 2 | Si, en dependencia de la regularización migratoria   |
| Potencial de intervención                           | Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   | 10%           | 1 | Es un gremio organizado pero fragmentado con mucha informalidad  |
|   | Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  | 10%           | 3 | Existe la disposición y mucho interés, pero el riesgo y costos asociados con financiar un proceso migratorio son muy altos bajo las condiciones actuales salvo puestos ejecutivos y de alta especialidad         |
|   | Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. | 15%           | 1 | Pareciera no existir motivaciones que incentiven al sector público a crear políticas relacionadas, una proporción alta de este sector es informal y la formal ha mostrado cumplimiento de las normas migratorias |
| <b>PROMEDIO PRONDERADO TOTAL</b>                    |   |               |   | <b>2.70</b>  |



### 4.3 Turismo

| Dimensión  | Definición  | Peso Relativo | Justificación  |
|--|---|---------------|--|
| <b>Relevancia para el Grupo Objetivo</b>                   | Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  | 15%           | 4<br>Según la ENI el 19.6% de los nacionales venezolanos en República Dominicana está trabajando en alojamiento o restaurantes   |
|  | Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro.  | 10%           | 3<br>En su mayoría, están trabajando en puestos de servicio por necesidad. Esperan regularizar su status migratorio para poder ejercer su carrera profesional, en cualquier sector, incluido el turístico      |
|  | El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   | 10%           | 4<br>De los encuestados y entrevistados en los grupos focales se encontró que:<br>a) 41% tienen una educación afín<br>b) 50% tiene experiencia en áreas afines<br>c) En promedio tienen 10 años de experiencia |
|  | La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           | 5%            | 2<br>Por la característica del tipo de jornada laboral muchos de ellos estarán más en contacto con turistas que con población local  |
| <b>Capacidad del sector para incluir al Grupo Objetivo</b> | El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                | 10%           | 4<br>Este sector representa el 7.7% del PIB. La tasa de crecimiento anual del 2018 fue 5.6%  |
|  | La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      | 10%           | 3<br>La productividad puede verse afectada dado el nivel educativo de los puestos técnicos mas no se entiende que derive en cambios drásticos  |
|  | Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              | 5%            | 4<br>Si, incluso el sector hotelero tiene la posibilidad de atender el tema de vivienda que por lo general representa un inconveniente para el nacional venezolano   |
| <b>Potencial de intervención</b>                           | Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   | 10%           | 4<br>Es un gremio organizado y fuerte con un Ministerio dedicado al sector   |
|  | Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  | 10%           | 4<br>Existe la disposición y gran interés dada la alta rotación de personal y dificultad de reclutamiento de personal calificado en los polos turísticos   |
|  | Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. | 15%           | 2<br>Hay interés en el desarrollo turístico. Es un sector donde la mayor incidencia en la integración formal la tiene el sector privado  |
| <b>PROMEDIO PRONDERADO TOTAL</b>                           |   |               | <b>3.40</b>  |



#### 4.4 Educación

| Dimensión   | Definición  | Peso Relativo | Justificación   |
|---|---|---------------|---|
| Relevancia para el Grupo Objetivo                   | Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  | 15%           | 2 Trabajan de manera incipiente en colegios privados o dando asesorías de manera informal. También es común encontrar otros profesionistas que se han integrado al sector como profesores universitarios en sus respectivas áreas de estudio  |
|   | Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro.  | 10%           | 4 En todos los casos entrevistados han mostrado interés por continuar en la carrera académica o magisterial   |
|   | El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   | 10%           | 4 El 16% de la población cuenta con formación en esta área y el 12% de las personas con antecedentes laborales en Venezuela trabajaron en esta área acumulando un promedio de 14 años de experiencia  |
|   | La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           | 5%            | 4 Lo fomenta de manera natural al tratarse de un empleo de alto impacto social  |
| Capacidad del sector para incluir al Grupo Objetivo | El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                | 10%           | 3 Este sector representa el 5.3% del PIB. La tasa de crecimiento anual del 2018 fue 2%  |
|   | La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      | 10%           | 4 En Venezuela la educación básica tiene prácticas no existentes en DR, tales como la participación permanente de especialistas en Educación Especial como soporte al docente. A nivel universitario también se destaca la existencia de profesionales con alta experiencia en docencia e investigación con estudios doctorales     |
|   | Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              | 5%            | 2 El salario promedio del educador en República Dominicana no es muy alto, y si bien puede generar suficientes ingresos para una vida digna no es suficiente para para financiar un proceso de regularización migratoria de una familia con el esquema actual   |
| Potencial de intervención                           | Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   | 10%           | 3 Para Educación básica, el gremio de educadores es fuerte y organizado, a nivel patronal no lo es tanto, pero existen muchas iniciativas del sector empresarial para incentivar la educación y desarrollar las habilidades docentes en el país. A nivel Universitario los actores son fuertes y de alta influencia pública/privada |
|   | Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  | 10%           | 3 Existe la disposición, se reconoce el talento y experiencia, pero para un empresario el riesgo de asumir el costo de regularización migratoria es muy alto dadas las situaciones actuales   |
|   | Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. | 15%           | 4 Existe la disposición y necesidad de mejorar el nivel educativo. Incluso se encuentran planes de realizar contratación de profesores extranjeros  |
| <b>PROMEDIO PRONDERADO TOTAL</b>                    |   |               | <b>3.30</b>   |





4.5 Salud

| Dimensión   | Definición  | Peso Relativo | Justificación   |
|---|---|---------------|---|
| Relevancia para el Grupo Objetivo                   | Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  | 15%           | 2<br>Trabajan en el sector más no siempre ejerciendo su profesión. Algunos están contratados como visitadores médicos, vendedores en el área de la salud o como cuidadores personales   |
|   | Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro.  | 10%           | 4<br>La mayoría expresa el deseo de regresar a trabajar por su vocación   |
|   | El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   | 10%           | 4<br>El 10% de la población cuenta con formación en esta área y el 10% de las personas con antecedentes laborales en Venezuela trabajaron en este sector, acumulando un promedio de 10 años de experiencia  |
|   | La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           | 5%            | 4<br>Lo fomenta de manera natural al tratarse de un empleo de alto impacto social   |
| Capacidad del sector para incluir al Grupo Objetivo | El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                | 10%           | 4<br>Este sector representa el 3.2% del PIB. La tasa de crecimiento anual del 2018 fue 9.1%. Existe también un interés nacional por desarrollar al país como un destino de turismo médico   |
|   | La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      | 10%           | 4<br>Existen especialidades médicas y estudios superiores en el área no existentes en República Dominicana  |
|   | Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              | 5%            | 3<br>Este sector presenta la dificultad de la revalidación de estudios obligatoria para ejercer la profesión médica, (No siempre así en los casos de otros profesionales de la Salud). Esta reválida académica supone una complicación mayor. Una vez resuelto el tema migratorio y académico las condiciones de vida tienden a ser óptimas para este grupo |
| Potencial de intervención                           | Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   | 10%           | 4<br>En el caso médico, es un gremio organizado a nivel “Colegio”, capacidad institucional más lenta y altamente regulado, no tanto así para otros profesionales de la salud  |
|   | Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  | 10%           | 3<br>Existe la disposición tanto para médicos de alta especialidad como para otro tipo de posiciones sanitarias tales como enfermería, genética o bio-análisis  |
|   | Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. | 15%           | 4<br>Existe en dependencia de que genere un impacto positivo en la salud pública, quizá acotando a ciertos niveles de especialización y/o profesiones   |
| <b>PROMEDIO PRONDERADO TOTAL</b>                    |   |               | <b>3.55</b>   |

#### 4.6 Validación final

El siguiente cuadro se obtuvo a partir de calcular el promedio simple de las evaluaciones colectivas realizadas por sector para luego multiplicarlo por el peso relativo asignado inicialmente y así obtener el promedio ponderado total.

| Dimensión   | Definición  | Peso Relativo | Comercio    | Turismo     | Educación   | Salud       |
|---|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Relevancia para el Grupo Objetivo                   | Existe participación del grupo objetivo en el sector actualmente  | 15%           | 4           | 4           | 2           | 2           |
|   | Existe interés por parte del grupo objetivo de participar en el sector en el futuro.  | 10%           | 3           | 3           | 4           | 4           |
|   | El grupo objetivo cumple con las habilidades y los perfiles profesionales exigidos en el sector   | 10%           | 4           | 4           | 4           | 4           |
|   | La participación del grupo objetivo en este sector fomenta la cohesión social entre el estos y la población local                           | 5%            | 3           | 2           | 4           | 4           |
| Capacidad del sector para incluir al Grupo Objetivo | El tamaño del sector económico y el pronóstico de crecimiento hace que haya potencial de creación de trabajo                                | 10%           | 4           | 4           | 3           | 4           |
|   | La innovación, productividad y competitividad del sector se ve favorecida al incluir al grupo objetivo                                      | 10%           | 2           | 2           | 4           | 4           |
|   | Los principales temas relacionados a las condiciones de trabajo y oportunidades de mejora pueden ser atendidos                              | 5%            | 2           | 4           | 2           | 3           |
| Potencial de intervención                           | Los actores de mercado son fuertes (existe capacidad institucional, técnica y financiera)   | 10%           | 1           | 4           | 3           | 4           |
|   | Existe la disposición de los empresarios para integrar al grupo objetivo  | 10%           | 3           | 4           | 3           | 3           |
|   | Existe la disposición del sector público de crear cambios en políticas públicas y/o programas que fomenten la inclusión del grupo objetivo. | 15%           | 1           | 2           | 4           | 4           |
| <b>PROMEDIO PRONDERADO TOTAL</b>                    |   |               | <b>2.70</b> | <b>3.40</b> | <b>3.30</b> | <b>3.55</b> |

## ► 5. ANÁLISIS SECTORIAL

---

Una vez validados los sectores de intervención se realizó un análisis a profundidad con el propósito de detectar: 1) Principales necesidades en materia de atracción de talento; 2) Condiciones de mercado que puedan facilitar la aceptación de programas por parte del sector empresarial o bien la incidencia política para el desarrollo de programas gubernamentales y 3) Las potenciales cadenas de valor a intervenir.

### 5.1 Comercio

Conforme el puntaje obtenido en el ejercicio de validación de sectores, se optó por descartar las cadenas de valor relacionadas al comercio del análisis de mercado y por ende de las recomendaciones de intervención. Se sugiere en futuros análisis considerar este sector con enfoque en las cadenas de valor de retail y comercialización de productos de consumo masivo por ser estas las más reguladas y formales.

### 5.2 Turismo

Este sector es indudablemente uno de los principales motores de la economía. En el 2018, el turismo generó trescientos treinta y seis mil quinientos empleos directos. El sector tiene múltiples variantes, en República Dominicana el tipo de turismo que se ha desarrollado más eficientemente, al grado de posicionar al país como referente mundial es el “All inclusive, sol y playa”. Es decir, grandes hoteles que ofrecen hospedaje, alimentación, bebidas y entretenimiento a un solo precio. Este tipo de turismo se caracteriza por su intensidad de mano de obra, sólo hoteles, bares y restaurantes generan noventa y cuatro mil de los más de trescientos mil empleos directos del sector en República Dominicana. (World Tourism Organization, 2019).

La mano de obra en el sector turístico podría dividirse en 3 grandes grupos: 1) Puestos operativos; 2) Puestos especializados; 3) Puestos administrativos.

#### ► 1) Puestos operativos

---

Son aquellas posiciones que no requieren de ninguna formación en específico, sino habilidades técnicas que pueden ser entrenadas en el mismo centro de trabajo, por lo general requieren poca interacción con los visitantes. Algunos ejemplos de estos puestos son: mesero, ama de llaves, botones o asistente de cocina, entre otros.

#### ► 2) Puestos especializados

---

Son aquellas posiciones que requieren de formación específica en el área de hotelería y turismo, tienden a requerir interacción con los visitantes por lo que demandan el uso de varios idiomas. Algunos ejemplos de estos puestos son: gerente de operaciones, gerente de alimentos y bebidas, chef de cocina, conserje o sumiller.

#### ► 3) Puestos administrativos

---

Son aquellas posiciones que operan las actividades de soporte del sector. Requieren tener una formación específica dependiendo su área funcional y pueden contar con experiencia profesional en un sector distinto al turístico, por lo general no tienen interacción con los visitantes por lo que el dominio de más idiomas no es determinante. Algunos ejemplos de estos puestos son: analista financiero, responsable de mercadeo, jefe de personal o contador general.

En entrevista con 9 responsables de Gestión Humana del sector, se identificó que dos de los principales retos de cara al empleo son: la atracción de talento y la rotación de personal, con particular importancia en puestos operativos y administrativos.

En los puestos operativos existe alta rotación en los nacionales dominicanos ya que fácilmente cambian de empleo por incrementos marginales en el salario. En la mayoría de los casos viajan del interior o la ciudad hacia alguno de los polos turísticos, es también común encontrar casos donde los trabajadores dominicanos renuncian al verse alejados de su familia por un tiempo o por contar con horarios poco convencionales, tales como trabajo nocturno o descanso en día de semana. Además, cambios mínimos como encontrar un puesto más cercano a su domicilio puede representar un ahorro que los lleve a tomar una decisión de abandonar el puesto.

En los puestos administrativos la gestión de talento es también compleja ya que en muchos casos los candidatos con mejores calificaciones para el puesto tienen experiencia en otros sectores productivos y están ubicados en alguna zona no turística, lo que hace su atracción y permanencia en la compañía más complicada. Incluso durante las entrevistas se mencionaron varios casos donde un trabajador acepta una oferta laboral en algún polo turístico y en un período menor a seis meses renuncia al no adaptarse.

En los puestos especializados existe un reto expresado durante las entrevistas con empresarios y responsables de gestión humana, sobre todo en mandos medios, particularmente en las áreas de Alimentos y Bebidas. Puestos como Gerente de Bares, Sumiller o Maitre tienden a tener ocupantes con perfiles educativos comparativamente inferiores a otros países.

Actualmente, las posiciones de mandos medios son ocupadas por camareros o cantineros que después de recibir capacitaciones técnicas y evidenciando un buen desempeño son promovidos. Si bien esto es una práctica frecuente en la industria, la base a partir de la cuál estos profesionales son promovidos es inferior a otros destinos turísticos.

Esta disparidad puede evidenciarse en casos como las Antillas Holandesas o las Islas Canarias, donde los camareros tienden a ser egresados técnicos o universitarios de turismo, quienes realizan prácticas profesionales para poder graduarse. Una vez graduados y evidenciando buen desempeño, acceden a puestos de mandos medios con experiencia operativa y estudios superiores, a diferencia de República Dominicana donde en su mayoría estos puestos son ocupados por personas con nivel académico básico.

Para todos estos casos se entiende que la población venezolana podría representar una oportunidad de sinergia, ya que durante las entrevistas de calidad manifestaron no tener inconvenientes para reubicarse en alguna otra provincia, siempre y cuando el trabajo sea retador y esto les permita regularizar su situación migratoria. Además, durante los grupos focales se manifestó que una de las principales limitantes que las personas venezolanas tienen al llegar al país es poder rentar un inmueble ya que no cuentan con los documentos requeridos para poder realizar un contrato de alquiler. Esa situación no presenta mayores inconvenientes en el sector turístico, el cual ofrece, por lo regular, el alojamiento de sus trabajadores dentro del paquete de beneficios derivados de la relación laboral.

### 5.3 Salud

El sector salud en República Dominicana es gestionado principalmente por la iniciativa privada. El censo realizado en 2017 establece que el Sistema Nacional de Salud tiene 7,087 establecimientos de salud, de los cuales el 25% son públicos y 75% restante son privados. Actualmente República Dominicana ocupa el lugar 51 del ranking mundial de sistemas de salud publicado por la OMS y la posición 7 con respecto a la región de América Latina y el Caribe.

El sector salud presentó un crecimiento en el 2018 de casi 10% de acuerdo a datos ofrecidos por el Banco Central, uno de los propulsores de ese incremento es la inclusión del turismo médico en la agenda turística del país. República Dominicana ocupa el puesto mundial 15 y 4 en la región de América Latina, confirme el ranking de turismo médico publicado en 2017 por la organización global “Medical Tourism Association”.

Con base en declaraciones realizadas por representantes del Colegio Médico Dominicano<sup>10</sup>, la Asociación Dominicana de Alzheimer y Similares<sup>11</sup> y el Sistema Nacional de Salud<sup>12</sup>, subespecialidades médicas tales como genética, geriatría, alergología, inmunología, pediatría otorrinolaringológica, epidemiología hospitalaria, gestión de salud, sonografía, oftalmología pediátrica y ortopedia pediátrica son escasas en el país. Esto se puede deber, entre otros factores, a la poca cantidad de pacientes que las demanda y a que no se han incluido en los programas de Educación del país, limitando las oportunidades de especialización a aquellos profesionales con la capacidad de realizar estudios en el exterior, siendo Venezuela uno de los países donde el personal médico local acude con frecuencia a adiestrarse.

En lo que respecta a especialidades médicas no mencionadas anteriormente, a diferencia de lo que ocurre en otras economías de la región, el déficit de médicos en República Dominicana pareciera haberse cerrado, actualmente incluso se habla de sobreoferta y desempleo en la profesión médica<sup>13</sup>.

A pesar de la aparente sobreoferta de profesionales de la salud, República Dominicana aún no logra cumplir con la ratio recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 23 profesionales de la salud (médicos, enfermeros y parteros) por cada 10,000 habitantes. De acuerdo al Banco Mundial en República Dominicana existían al 2017 solo 14. Esto obedece no a un déficit de médicos sino de profesionales en enfermería.

A pesar de no existir una proporción ideal entre profesionales médicos y de enfermería es importante considerar que a nivel mundial existen 2.7 profesionales de enfermería por cada médico, mientras que en República Dominicana ese número es 0.20, es decir existen cinco médicos por cada enfermero. A manera de referencia los países que ocupan los primeros 6 lugares en el ranking de Sistemas de Salud elaborado por la OMS muestran ratios muy superiores: Francia (2.99), Italia (1.43), San Marino (1.42), Andorra (1.2), Malta (2.33) y Singapur (3.12).

La enfermería es un área sumamente importante para el desarrollo de un sistema sanitario eficiente. De acuerdo a la OMS los profesionales en enfermería representan el 60% de la fuerza de trabajo en salud y cubre el 80% de las necesidades de atención. Para el turismo médico es particularmente importante ya que este incluye la atención a personas envejecientes quienes por las características propias de su condición requieren de una alta disponibilidad de profesionales de esta rama.

Si bien la profesión de enfermería requiere un trámite similar a la de médico en lo que respecta a reválida académica, es importante destacar que durante las entrevistas y focus groups se detectó que a nivel práctica de mercado los empleadores no lo solicitan, salvo que sea un hospital del sector público o bien que se ocupe una posición de responsabilidad superior, lo que ha permitido que muchos profesionales de la enfermería ocupen posiciones de manera informal en clínicas privadas o en atención privada a pacientes.

10 Mejía, Mariela. “República Dominicana tiene escasez de médicos en distintas especialidades”, Diario Libre, 15 septiembre del 2016

11 Pantaleón, Doris. “En el país hacen falta médicos y cuidadores para la población con Alzheimer”, Listín Diario, 27 septiembre del 2019

12 Batista, Lisanía “La RD gradúa más médicos de los que pueden insertarse en el mercado laboral”, Diario Libre, 4 de Julio de 2017

13 Rodríguez Villouta, Aldo “El desempleo ronda en la profesión médica. RD ya no tiene déficit de doctores”, Acento, 26 de octubre de 2018

La enfermería como área de estudio cuenta con distintos grados de calificación, es decir, existe la Enfermería como estudio técnico, como licenciatura y como posgrado. Lo que permitiría que incluso aquellas personas que no cuentan con estudios profesionales puedan ingresar a programas de formación técnica en el país que les provea de los conocimientos y credenciales para acceder a un empleo digno.

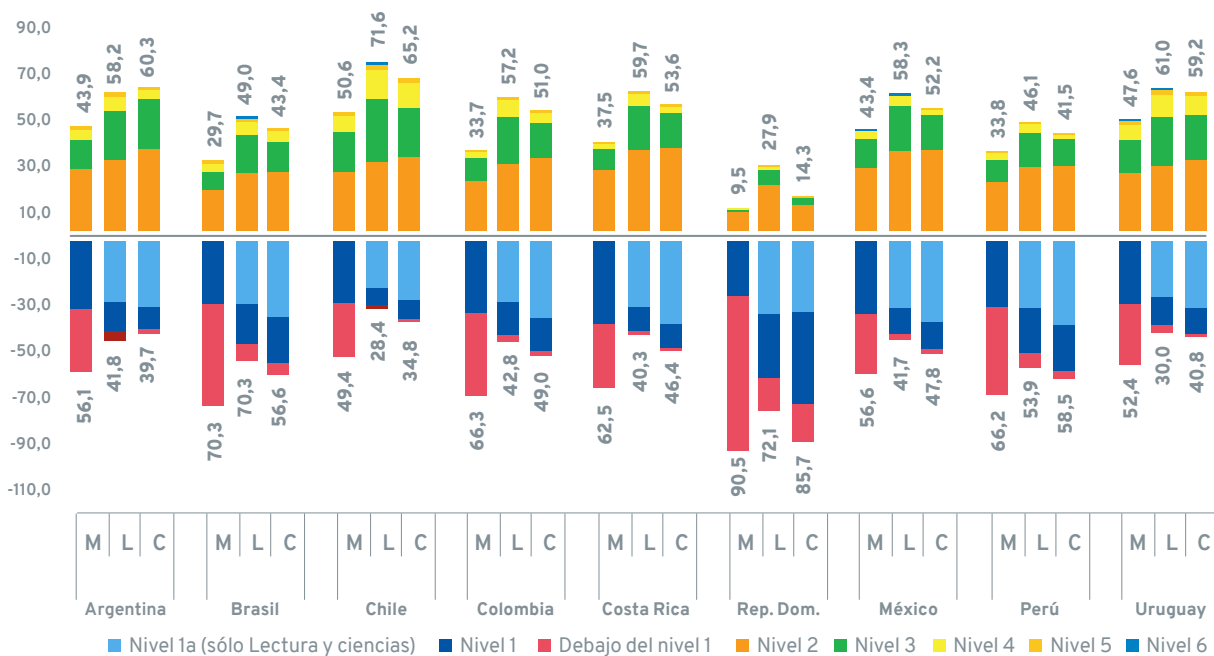
### 5.4 Educación

El sector público es sumamente importante para la educación, ya que es el responsable de la gestión de dos terceras partes de los centros educativos del país, lo que también lo convierte en el principal empleador.

En lo que respecta a la educación básica existe voluntad política por mejorar, de hecho, en los últimos años la educación ha ocupado un lugar prioritario en la agenda pública. No obstante, República Dominicana ha obtenido calificaciones inferiores al promedio de la región en evaluaciones internacionales. Claro ejemplo fueron los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés), el cual tiene por objeto evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios para la participación plena en la sociedad.

En los resultados del 2016 de la prueba PISA, Republica Dominicana obtuvo las posiciones 70/70 en Ciencias, 66/70 en Comprensión de Lectura y 70/70 en Matemáticas, con un desempeño claramente inferior a los otros participantes de la región, como puede verse en esta tabla.

**Porcentaje promedio de estudiantes en cada nivel de desempeño en Matemáticas (M), Lectura (L) y Ciencias. Fuente: OCDE**



El Foro Económico Mundial a través de su índice de competitividad global también posicionó a República Dominicana por debajo del estándar regional, ocupando el lugar 110/140 en el ranking de “Pensamiento Crítico en la Educación” del Índice Global de Competitividad del año 2019, obteniendo un puntaje de 2.7. Este indicador se obtiene a través de una encuesta a académicos, líderes empresariales y servidores públicos donde se responde a la pregunta: ¿Cómo evalúa el estilo de educación en el país? (1= Frontal, basado en el profesor y enfocado en memorizar datos; 7= Incentiva la creatividad y el pensamiento crítico).

Con respecto a la cantidad de profesores disponibles, la Sra. Xiomara Guante, presidenta de la Asociación Dominicana de Profesores ha declarado la existencia de un déficit de 5,000 educadores en el país<sup>14</sup>. Esto no responde a una incapacidad del Estado por atraer talento. De hecho, el salario del profesor en República Dominicana se ha incrementado en más de un 80% durante los últimos seis años, logrando un nivel de competitividad en la compensación equiparable con otros profesionales de la administración pública. Sin embargo, la calidad de los graduados en educación no corresponde a la demanda del principal empleador del sector. Claro ejemplo: lo vivido en el ciclo escolar 2015, donde 36,884 pedagogos se postularon como aspirantes a maestros públicos en los concursos de oposición que organiza el Ministerio de Educación (MINERD) y 25,405 (el 69%) reprobaron.

Esto ha derivado en acciones y proyectos que incluyen un sistema riguroso de incentivos por desempeño docente, becas para que los jóvenes más sobresalientes interesados en estudiar educación e incluso programas de contratación de profesores extranjeros.

Actualmente algunos colegios privados contratan profesores venezolanos al reconocer su potencial y experiencia. Además, en Venezuela el estado obliga a que los colegios cuenten con especialistas en áreas como Educación especial o en ciencias y que sirven como soporte al docente para casos específicos. Esos profesionales son escasos en el país por lo que son altamente valorados. Sin embargo, el nivel salarial de los profesores en instituciones privadas tiende a ser bajo, en el sector público la contratación es aún incipiente dado que el proceso de aplicación al concurso de plazas está restringido a nacionales dominicanos o extranjeros residentes legales en el país. Además, el sector público requiere de una reválida académica, que supone un alto costo para el solicitante.

En la educación superior también se encuentran áreas de oportunidad. De acuerdo al Foro Económico Mundial, la República Dominicana ocupa la posición 96/140 en el ranking de “Fuerza de trabajo actual” del Índice Global de Competitividad del año 2019, compuesto por factores como: posibilidad de reclutar personal calificado, habilidades de los graduados universitarios, años promedio de educación, entre otros.

La educación superior está viviendo un auge en la República Dominicana, de acuerdo al estudio la “Educación superior dominicana: tendencias y desafíos”, el Centro de Estudios Económicos y Sociales José Luis Alemán de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, la matrícula ha aumentado de un 10% de cobertura en 1990 a 60.58% en 2017, posicionando al país por encima el promedio latinoamericano (50%) y el promedio mundial (38%). Lo que supone un incremento también en docentes y académicos profesionales.

A pesar del incremento en la matrícula, la calidad de los centros universitarios y por ende de los graduados no ha mostrado incremento, ninguna institución de educación superior dominicana aparece en las primeras posiciones de los rankings internacionales de universidades.

Algunos elementos a considerar como oportunidades de mejora para la educación superior dominicana son:

14 Bello Romero, Alejandra “Sistema educativo dominicano trabaja con un déficit de 5000 maestros”, El Día, 5 de septiembre de 2019

---

### ► 1. Nivel académico de estudiantes al iniciar sus estudios superiores

---

Como lo muestran las pruebas PISA, existe una brecha drástica entre los conocimientos necesarios para iniciar la formación superior contra las herramientas con las que egresa un graduado de bachiller.

### ► 2. Calidad de los profesores

---

La Educación Superior en República Dominicana tiende a preferir el empleo de profesores por asignatura. Es decir, profesionistas que ejercen su carrera y laboran de tiempo parcial impartiendo una materia en un centro de estudios. Si bien esta práctica es común en muchos países, e incluso positiva ya que logra vincular de manera más efectiva la teoría con la práctica, es también una realidad que minimiza la profesionalización de los académicos en su rol docente, disminuye la capacidad de investigación y limita el acceso a profesionales con estudios de doctorado, quienes en su mayoría desean hacer una carrera académica. De hecho, el estudio “Educación superior dominicana: tendencias y desafíos” previamente citado, informa que sólo el 10% de los profesores universitarios está contratados a tiempo completo, únicamente un 3.94% posee doctorado y solo un 3.1% de ellos desarrollan actividades de investigación.

Es importante mencionar que durante las entrevistas y focus groups se pudo validar que en instituciones privadas de nivel superior no es práctica de mercado solicitar la reválida académica como requisito de contratación para docentes universitarios, con el título del país de origen es suficiente, lo que facilita la incorporación de profesionales con estudios de grados y posgrado en prácticamente todas las áreas de conocimiento.

## 5.5 Educación y salud - La apuesta por el futuro

Además de los resultados al corto plazo es importante considerar el impacto del incremento de profesionales en los sectores sociales para la competitividad futura del país.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en su estudio “El Futuro del Trabajo en América Latina y El Caribe” del año 2019 estima que República Dominicana incrementará en más de un 100% sus necesidades de Profesores, Médicos y Enfermeros en los próximos 20 años. Este fenómeno obedece a cuatro razones básicas:

- 1) A diferencia de los trabajos en muchas otras ocupaciones, los empleos del sector social tienen una baja probabilidad de ser automatizados. Muchas de las tareas que realizan maestros, médicos y enfermeros exigen una serie de habilidades interpersonales que difícilmente pueden ser reemplazadas por la inteligencia artificial.

---

- 2) América Latina y el Caribe se encuentran en un proceso de envejecimiento acelerado. Este segmento de la población requiere de más servicios de salud y cuidado, y esto, a su vez, se traducirá en una mayor demanda de profesionales de la salud.

---

- 3) En América Latina hay aún margen para aumentar la matrícula escolar básica. Además, se estima que el número de niños por maestro continuará disminuyendo para mejorar la experiencia de aprendizaje. Estas dos tendencias se traducirán en un aumento en la demanda de maestros en la región

---

- 4) Una proporción importante de los médicos, enfermeros y maestros que hay hoy en la región pasarán a la edad de jubilación en los próximos años.

---



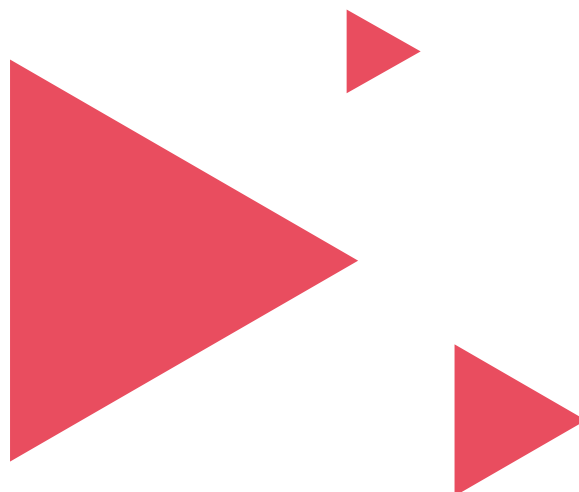
El incremento de puestos en el sector social ayudará también a disminuir la brecha salarial, como es bien sabido las mujeres ganan estadísticamente menos que los hombres. Sin embargo, la brecha salarial de género entre los trabajadores con educación superior es menor en los sectores sociales (alrededor del 10%) que en otras ocupaciones (28% en promedio). Tres de cada cuatro profesionales de la educación y la salud en la región son mujeres. De todas las mujeres que hay en la región, el 22% trabaja en el sector social. Por lo que se estima también un impacto en la competitividad derivado de la inclusión equitativa de la mujer en el mercado laboral.

Si bien estos cambios no se vislumbran al corto plazo, cualquier acción que pueda desarrollarse en este momento que pueda mejorar la calidad de los profesionales en educación y salud tendrá un impacto positivo en la configuración del mercado laboral futuro.

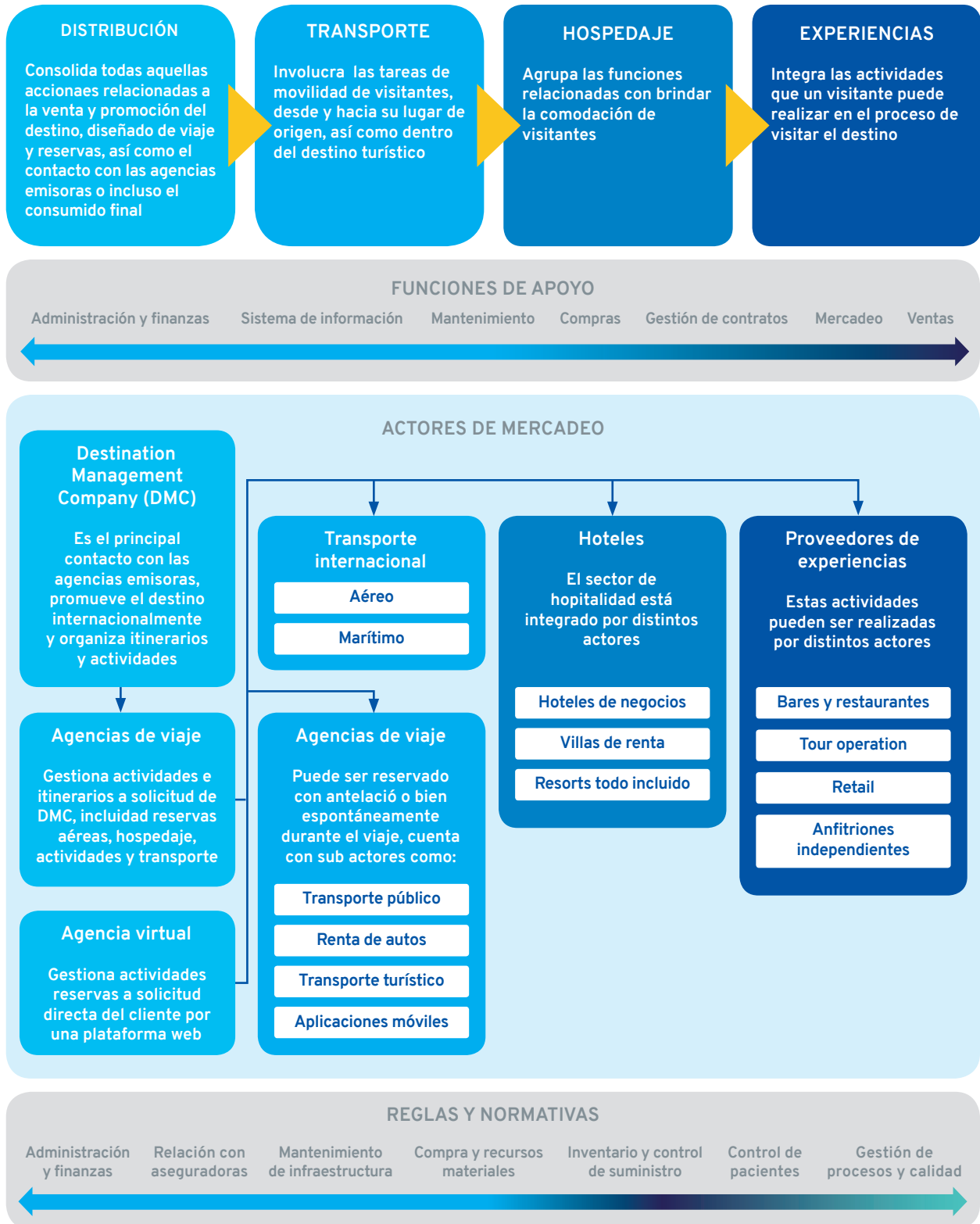
## ▶ 6. ANÁLISIS DE CADENAS DE VALOR

---

Fue necesario priorizar el análisis de los sectores, por lo que el Estudio solo se concentró en profundizar las cadenas de valor de: 1) Turismo receptivo y 2) Atención Sanitaria. En el caso de las cadenas de valor de Educación Básica y Educación Superior se sugiere considerarlo para futuras intervenciones dado el profundo impacto social para el país receptor y posibilidades de sinergia.



### 6.1 Turismo receptivo

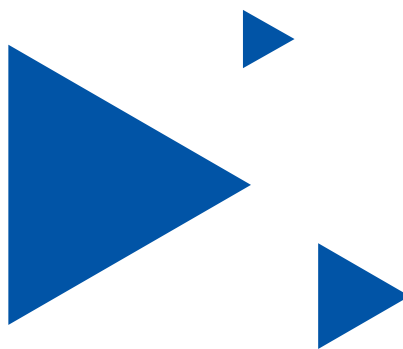


### Análisis de los actores clave

| Actor   | Limitantes de mercado  | Oportunidades  | Riesgos  | Intervención    |
|---|--|--|--|-----------------|
| <b>DMC / Agencias de viajes</b>   | Cambio de patrón de consumo, la mayoría de los consumidores están optando por compra directa a través de agencias virtuales. Este cambio ha frenado el crecimiento de este tipo de empresas  | Segmentos de mercado corporativos, “nichos” con intereses específicos o personas con acceso limitado a servicios virtuales | La mayoría de las posiciones de este actor son “Especializados” demandando alto dominio de idiomas, factor que no se encuentra presente en el grupo objetivo | No recomendable |
| <b>Agencias virtuales</b>   | Al ser un servicio virtual la generación de valor en la comunidad o mercado de trabajo local es limitado   | NA   | NA   | No recomendable |
| <b>Transporte internacional (Incluye servicios aeroportuarios y portuarios)</b> | Actores altamente regulados. El carácter multinacional de este servicio, teniendo como sede al país emisor limita la generación de valor en la comunidad o mercado de trabajo local  | NA   | La mayoría de las posiciones de este actor son “Especializados” demandando alto dominio de idiomas, factor que no se encuentra presente en el grupo objetivo | No recomendable |
| <b>Transporte nacional (Público)</b>  | Se pueden evidenciar prácticas oligopólicas en el transporte público. Existe colusión entre los actores en la asignación de rutas, limitando el libre mercado  | NA   | El gremio asociado ofrece una viabilidad de intervención muy baja  | No recomendable |
| <b>Transporte nacional (Turístico)</b>  | Actor altamente regulado, existen barreras de entrada como cuotas y costos para acceder a la operación de transporte turístico.  | NA   | Las condiciones laborales tienden a ser informales o por obra determinada  | No recomendable |
| <b>Transporte nacional (Rentacar)</b>   | El segmento de mercado que mayormente visita República Dominicana es el denominado “Sol y playa”, en vacaciones “Todo incluido”, este segmento tiene un índice bajo de renta de autos. Para otros tipos de turismo el uso es limitado dada las condiciones de la seguridad vial del país | NA   | Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos)  | No recomendable |

| Actor  | Limitantes de mercado  | Oportunidades  | Riesgos   | Intervención             |
|--|--|--|---|--------------------------|
| <b>Transporte con Aplicaciones móviles</b>         | El acceso de transporte de este tipo de vehículos está restringido para establecimientos de prestación de servicios turísticos (Hoteles, aeropuertos, atracciones)   | Es uno de los medios de vida más comunes en el grupo objetivo en la actualidad, ya que las barreras de entrada son bajas.  | Las condiciones laborales tienden a ser informales  | No recomendable          |
| <b>Hoteles de negocios / Resorts all inclusive</b> | <p>Escasez de personal calificado en los polos turísticos</p> <p>Bajo nivel de profesionales locales y capacidad reducida de atracción de personal calificado.</p> <p>Algunos puestos de mandos medios (Maitre, Sumiller, Bar manager) cuentan con personal comparativamente inferior en perfil a sus equivalentes en otros destinos</p> | <p>- Escalabilidad (alta capacidad de generar empleos)</p> <p>- Posibilidad de brindar alojamiento para el grupo objetivo (Disminuyendo así sus costos de vida)</p> <p>- Puestos operativos e incluso especializados son fáciles de entrenar, puestos administrativos pueden ser cubiertos por personas provenientes de otros sectores</p> | <p>Algunas de las posiciones en este actor son “Especializados” demandando alto dominio de idiomas, factor que no se encuentra presente en el grupo objetivo</p> <p>El sector hotelero ofrece empleos formales por lo que para poder acceder a ellos sería necesario primero contar con mecanismos que faciliten la regularización migratoria</p> | Se recomienda intervenir |
| <b>Villas de Renta</b>                             | <p>Un cambio de patrón de consumo ha creado un mercado para las villas o apartamentos de renta, sustituyendo el servicio de hoteles por una experiencia más “local”.</p> <p>En su mayoría la renta de este tipo de opciones de alojamiento está limitada a ciertas plataformas tecnológicas</p>  | Es un mercado creciente. Existen organizaciones dedicadas a operar inmuebles de alquiler para vacacionistas, ofreciendo servicios complementarios y con esto empleando más personal  | <p>Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos por ahora)</p> <p>Las condiciones laborales tienden a ser informales</p>  | No recomendable          |
| <b>Bares y restaurantes</b>                        | Es un subsector repleto de informalidad. En su mayoría los establecimientos en polos turísticos tienen una alta rotación de personal   | Actualmente el grupo objetivo se encuentra ya trabajando en este subsector, pero en puestos de baja calificación   | Las condiciones laborales tienden a ser informales  | No recomendable          |

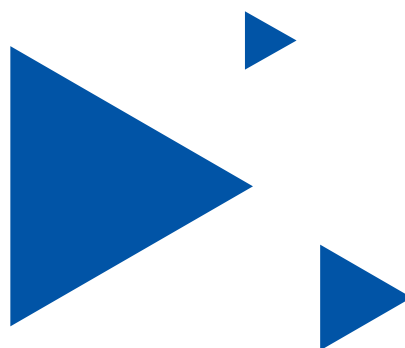
| Actor  | Limitantes de mercado   | Oportunidades  | Riesgos   | Intervención    |
|--|---|--|---|-----------------|
| <b>Retail</b>                                      | El segmento de mercado que mayormente visita República Dominicana es el denominado “Sol y playa”, en vacaciones “Todo incluido”, este segmento tiene un índice bajo de retail | Emprendimiento de subsistencia es simple en los polos turísticos   | Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos)<br>Las condiciones laborales tienden a ser informales | No recomendable |
| <b>Tour operación / anfitriones independientes</b> | Actor altamente regulado, existen barreras de entrada como permisos para operar tours y atracciones, así como también para fungir como guía                                   | <p>Un cambio de patrón de consumo ha aumentado el interés por el turismo “Cultural, Sostenible y de Intereses Especiales” segmentos no muy desarrollados en República Dominicana, lo que conlleva la necesidad de aumentar la capacidad de tour operadores y guías especializados</p> <p>Los puestos de tour operación o guía son fáciles de entrenar</p> <p>Las competencias necesarias para trabajar en este actor permiten también el empleo anfitrión independiente a través de plataformas como AIRBNB o Getyourguide.com</p> | Las condiciones laborales tienden a ser informales  | No recomendable |



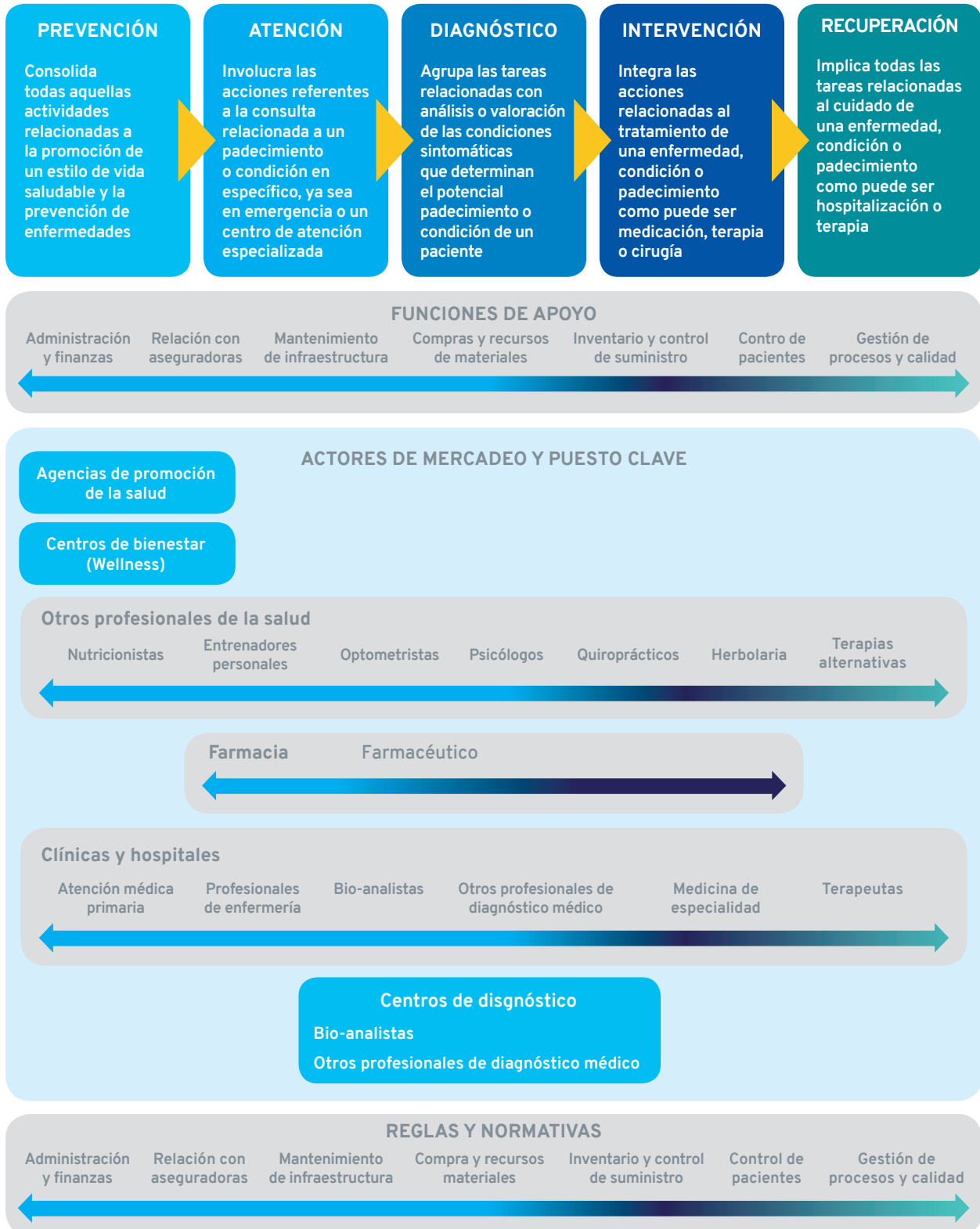
## Recomendaciones de intervención

| Actor   | Ineficiencias de mercado  | Causas subyacentes   | Recomendación  |
|---|---|--|--|
|   | <p>Los mecanismos actuales de vinculación laboral limitan la difusión de vacantes del sector en la comunidad venezolana</p> | <p>La principal fuente de reclutamiento para el sector son los candidatos referidos por trabajadores, por lo que se dificulta que miembros de la comunidad venezolana conozcan y apliquen a las vacantes</p> <p>La comunidad venezolana teme a aplicar en sitios de empleo (Aldaba, LinkedIn) o empresas de colocación ya tienen la percepción de que todas las posiciones publicadas aquí son exclusivamente para personas con estatus migratorio regular</p>   | <p>Incentivar la creación de una bolsa de trabajo (puede ser operada por el gremio hotelero, una ONG de apoyo a la comunidad venezolana e incluso el servicio nacional de empleo) donde los empleadores interesados en contratar personal venezolano puedan compartir sus posiciones vacantes. Al hacerlo se aumentaría la vinculación entre vacantes y candidatos.</p>  |
| <p><b>Hoteles de negocios / Resorts all inclusive</b></p> | <p>Existe poca participación de profesionales administrativos venezolanos para puestos de hotelería</p>                     | <p>El sector turístico en Venezuela está contrayéndose, son muy pocas las personas de la comunidad venezolana con experiencia y formación en el sector turístico, el resto de profesionales tienen un conocimiento básico del sector y tienden a asumir que los empleos en el mismo son siempre de baja cualificación. Este desconocimiento del sector los lleva a limitar su posibilidad de emplearse, aunado al temor de relocalizarse en un polo turístico donde los costos de alimentación, transporte y hospedaje tienden a ser mayores</p> | <p>Creación de un programa de formación impartido por una institución académica y financiado por el gremio hotelero u ONG's de la comunidad venezolana donde los empleadores puedan dar a conocer detalladamente el funcionamiento de los actores involucrados en el sector, entender las características y marcos legales de la industria en República Dominicana y brindar herramientas que faciliten el empleo. En un escenario ideal este programa debiera de contar con la participación de ejecutivos del sector turístico, lo que permitiría la interacción entre ellos y los participantes para una potencial vinculación futura</p> |

| Actor   | Ineficiencias de mercado  | Causas subyacentes   | Recomendación  |
|---|---|--|--|
| <p><b>Hoteles de negocios / Resorts all inclusive</b></p> | <p>Los mandos medios para posiciones de alimentos y bebidas (Maitre, Sumiller, Supervisor de AyB, Gerente de Bares, etc.) tienden a ser ocupados por personas con perfiles académicos y profesionales comparativamente inferiores a otros destinos similares. Eso obliga a importar profesionales de otros destinos o a limitar el nivel y calidad de los servicios gastronómicos</p> | <p>Es común que estas posiciones sean ocupadas por camareros que han sido promovidos por un buen desempeño.</p> <p>No obstante, en República Dominicana esos camareros parten de una educación básica mientras en otros destinos como las Antillas Holandesas o las Islas Canarias los camareros tienen estudios superiores en turismo, y realizan prácticas profesionales como meseros para poder graduarse, una vez graduados acceden a puestos de mandos medios</p> <p>Hoy en día es difícil encontrar graduados universitarios en República Dominicana interesados en hacer carrera partiendo de un puesto operativo como camarero</p> | <p>Creación de un programa de formación impartido por una institución académica y/o ejecutivos del sector turístico y financiado por el gremio hotelero u ONG's de la comunidad venezolana para entrenar al grupo objetivo en competencias técnicas de Alimentos y Bebidas como puede ser: a) Certificaciones de Sumiller; b) Mixología; c) Cocina</p> |
|   | <p>Existe interés de las cadenas hoteleras para contratar al grupo objetivo, sin embargo, no se han logrado hacer contrataciones masivas para el grupo objetivo</p>   | <p>A pesar de que las cadenas hoteleras pueden ofrecer condiciones muy atractivas al grupo objetivo, tales como vivienda y alimentación, los costos asociados con la regularización y riesgos inherentes al proceso limitan el potencial de contratación</p>   | <p>Creación de programa de flexibilización de procesos migratorios para grandes cadenas hoteleras donde se incluyan procesos más eficientes, disminución de la penalidad por estadía prolongada, costo reducido en trámites migratorios por volumen y acceso a un seguro de repatriación grupal que disminuya su costo</p>                             |



### 6.2 Atención sanitaria

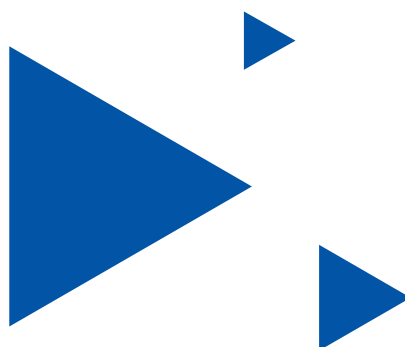




### Análisis de los actores clave

| Actor                                    | Limitantes de mercado   | Oportunidades   | Riesgos  | Intervención             |
|--|---|---|--|--------------------------|
| <b>Agencias de promoción de la salud</b> | En el caso de agencias públicas, su acción está restringida por presupuesto gubernamental. Existen iniciativas de promoción y prevención orquestadas por actores como empresas farmacéuticas o aseguradoras, pero corresponden más a necesidades de mercadeo puntuales. | Aún existen oportunidades de intervención en áreas de promoción y prevención, que disminuyan indicadores clave tales como embarazo infantil, cáncer de mama, VIH entre otras.   | Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos)  | No recomendable          |
| <b>Wellness centers</b>                  | Su operación no está regulada. A diferencia de otros servicios de salud los centros de wellness no cuentan con cobertura de seguros médicos o acceso a financiamiento.  | La tendencia de mercado ha detonado un “boom” de negocios de wellness en el país. Actualmente la población objetivo participa activamente en este sector.   | Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos). Las condiciones laborales tienden a ser informales o por obra determinada.        | No recomendable          |
| <b>Otros profesionales de la salud</b>   | Su operación no está regulada. En algunos casos como las terapias alternativas, quiropráctica o nutrición no cuentan con cobertura de seguros médicos o acceso a financiamiento.  | La incorporación del turismo médico en la agenda turística del país exige de un mayor número de profesionales de la salud, particularmente cuidadores, quiroprácticos y terapeutas idealmente bilingües.<br><br>Existe interés por parte del Gobierno Chino de promover la medicina tradicional china como disciplina de estudio en República Dominicana, de cara a un potencial aumento de turistas y jubilados de ese país. | El trabajo tiende a ser independiente, pero se estima un próximo crecimiento exponencial de inmuebles de atención al turismo médico. | Se recomienda intervenir |
| <b>Farmacias</b>                         | Su operación está sumamente regulada, el nivel de atención primaria que puede ofrecer es básica.  | NA  | Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos)  | No recomendable          |

| Actor                         | Limitantes de mercado   | Oportunidades   | Riesgos  | Intervención             |
|-------------------------------|---|---|--|--------------------------|
| <b>Clínicas y hospitales</b>  | Existen limitaciones en la composición del mercado de trabajo, con una sobreoferta de médicos especialistas y una sub-oferta de profesionales de la enfermería. | <p>Existe una necesidad real expresada por los médicos de aumentar la cantidad y calidad de enfermeras para proveer atención de calidad</p> <p>Existen perfiles profesionales en el sector objetivo que pueden generar valor no solo en las áreas de enfermería sino también en ciertas especialidades médicas que son escasas en el país</p> | Tramitología requerida para revalida académica puede restringir la capacidad del grupo objetivo de emplearse | Se recomienda intervenir |
| <b>Centros de diagnóstico</b> | Su operación es altamente regulada y tiene barreras de entrada altas, tanto en inversión como en certificaciones de empleo y operación                          | Puede beneficiarse de intervenciones en otras áreas como enfermería   | Escalabilidad (baja capacidad de generar empleos)  | No recomendable          |



## Recomendaciones de intervención

| Actor   | Ineficiencias de mercado  | Causas subyacentes   | Recomendación  |
|---|---|--|--|
| <p><b>Otros profesionales de la salud</b></p> | <p>República Dominicana está buscando posicionarse como líder en el sector de turismo médico. No obstante, hay limitaciones en lo que respecta a personal de enfermería</p> | <p>Si bien los médicos tienen la capacidad de comunicarse en distintos idiomas al momento de la atención de pacientes internacionales no es así con otros puestos tales como profesionales de enfermería, terapeutas, nutricionistas, etc.</p> <p>Uno de los principales mercados potenciales del turismo médico es China, quien ha mostrado interés en República Dominicana como un destino para jubilados. No obstante, han dejado ver la necesidad de formar profesionales en medicina tradicional china e idioma mandarín que permitan acelerar este mercado potencial</p> | <p>Incentivar programas de capacitación en idiomas para otros profesionales de la salud financiado por los países emisores del turismo médico y empresarios</p>  |
|   | <p>Existe escasez de ciertas especialidades médicas limitando la atención de ciertos padecimientos</p>  | <p>La baja demanda de ciertas especialidades ha provocado el cierre de varios programas de educación del país, limitando las oportunidades de especialización a aquellos profesionales con la capacidad de realizar estudios en el exterior</p>  | <p>Creación de programa de flexibilización migratoria y facilidad de homologación para profesionales de especialidades médicas escasas en República Dominicana</p>   |
| <p><b>Clínicas y hospitales</b></p>           | <p>La principal queja de los actores que forman parte de esta cadena de valor (tanto por usuarios como por los médicos) es el personal de enfermería</p>                    | <p>Actualmente República Dominicana no cumple con la proporción recomendada por la OMS de 23 profesionales de la salud (médicos, enfermeros y parteros) por cada 10,000 habitantes. Esto obedece no a un déficit de médicos sino de profesionales en enfermería</p>  | <p>Creación de programa de flexibilización de procesos migratorios para grandes empleadores de profesionales de la salud y enfermería, donde se incluyan procesos más eficientes, disminución de la penalidad por estadía prolongada, menores costos por concepto de trámites migratorios en caso de buscar regularizar a varios trabajadores o acceso a un seguro de repatriación grupal que disminuya su costo</p> |

## ▶ 7. RECOMENDACIONES FINALES

---

### 7.1 Recomendaciones generales

- ▶ 1. Realizar cambios en el proceso de residencia que le permitan al trabajador gestionar el cambio de su estatus migratorio sin necesidad de trasladarse a su país de origen.

---

- ▶ 2. Crear portales informativos describiendo de manera simple el paso a paso: a) Proceso de regularización migratoria, b) revalidación académica, c) básicos de leyes laborales dominicanas tanto para los empleadores como para los trabajadores.

---

- ▶ 3. Crear una base de datos de programas académicos en universidades venezolanas, de tal modo que se elimine la necesidad de legalización y apostilla de notas, siendo necesario solamente la legalización y/o apostilla del título (también se sugiere eliminar uno de estos dos requisitos dadas las dificultades existentes en el país para generar este trámite).

---

- ▶ 4. Crear programas de reválida académica más simples y eficientes, basados en evaluaciones, como es el caso actual de los abogados, donde solamente es requerido presentar una prueba de conocimientos. (Ver casos de buenas prácticas de Chile y Ecuador).

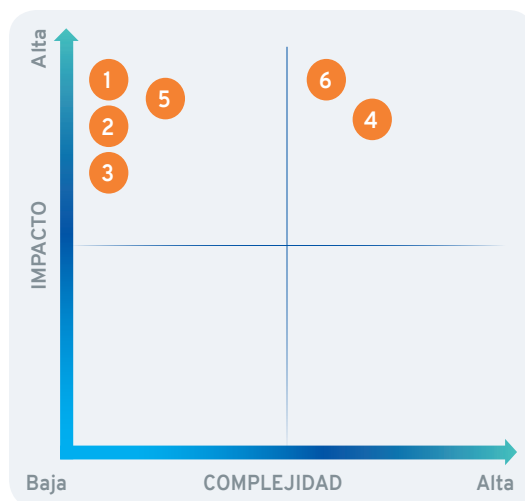
---

- ▶ 5. Crear un programa especial que permita que los empleadores contraten trabajadores venezolanos por un período de tres meses sin necesidad de un visado de trabajo o residencia y registrándolos en la Seguridad social con su número de pasaporte; finalizado este período el empleador tendrá la certeza de que el desempeño del trabajador justifica la inversión del proceso migratorio y permitiría la capitalización de los trabajadores para financiar y conseguir los documentos requeridos en Venezuela.

---

- ▶ 6. Crear un mecanismo de financiamiento para trámites migratorios, donde a través de donativos a ONG's o emprendimientos sociales, los potenciales empleadores puedan financiar mensualmente los gastos migratorios de sus trabajadores. Creando un fondo revolvente a través de donativos. El capital semilla puede venir de responsabilidad social en empresas grandes de capital tanto venezolano como dominicano y venir acompañado de un esquema de reconocimiento público que facilite el "Cause marketing".

---



## 7.2 Recomendaciones de intervención en la cadena de turismo receptivo

- ▶ 1. Incentivar la creación de una bolsa de trabajo (puede ser operada el Sistema Nacional de Empleo, el gremio hotelero o bien una ONG de la comunidad venezolana) donde los empleadores que estén en posibilidades de llegar a acuerdos de regularización puedan compartir sus posiciones vacantes.

---

- ▶ 2. Creación de un programa de formación impartido por una institución académica y financiado por el gremio hotelero u ONG's de la comunidad venezolana donde los empleadores puedan dar a conocer detalladamente el funcionamiento de los actores involucrados en el sector, entender las características y marcos legales de la industria en República Dominicana y brindar herramientas que faciliten el empleo.

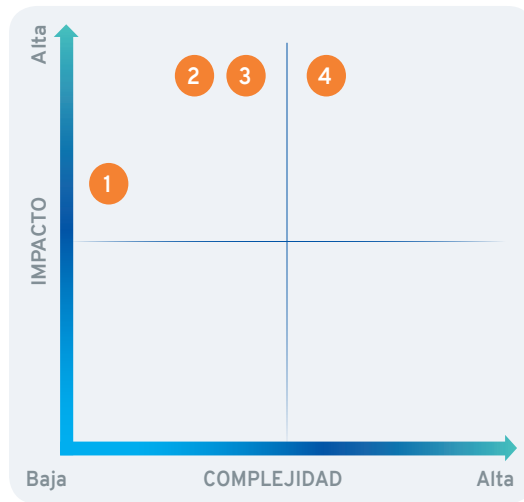
---

- ▶ 3. Creación de un programa de formación impartido por una institución académica y/o ejecutivos del sector turístico y financiado por el gremio hotelero u ONG's de la comunidad venezolana para entrenar al grupo objetivo en competencias técnicas de Alimentos y Bebidas como puede ser: a) Certificaciones de Sommelière; b) Mixología; c) Cocina

---

- ▶ 4. Creación de programa de flexibilización de procesos migratorios para grandes cadenas hoteleras, donde se incluyan procesos más eficientes, disminución de la penalidad por estadía prolongada, montos inferiores por concepto de trámites migratorios en caso de buscar regularizar a varios trabajadores o acceso a un seguro de repatriación grupal que disminuya su costo.

---



### 7.3 Recomendaciones de intervención en la cadena de atención sanitaria

- ▶ 1. Incentivar programas de capacitación en idiomas para otros profesionales de la salud, financiados por los países emisores del turismo médico y empresarios.

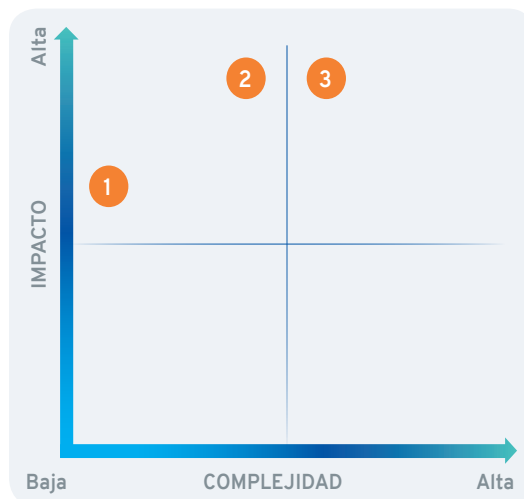
---

- ▶ 2. Creación de programa de flexibilización migratoria y facilidad de homologación para profesionales de especialidades médicas escasas en la República Dominicana.

---

- ▶ 3. Creación de programa de flexibilización de procesos migratorios para grandes empleadores de profesionales de la salud y enfermería, donde se incluyan procesos más eficientes, disminución de la penalidad por estadía prolongada, montos inferiores por concepto de trámites migratorios en caso de buscar regularizar a varios trabajadores o acceso a un seguro de repatriación grupal que disminuya su costo.

---



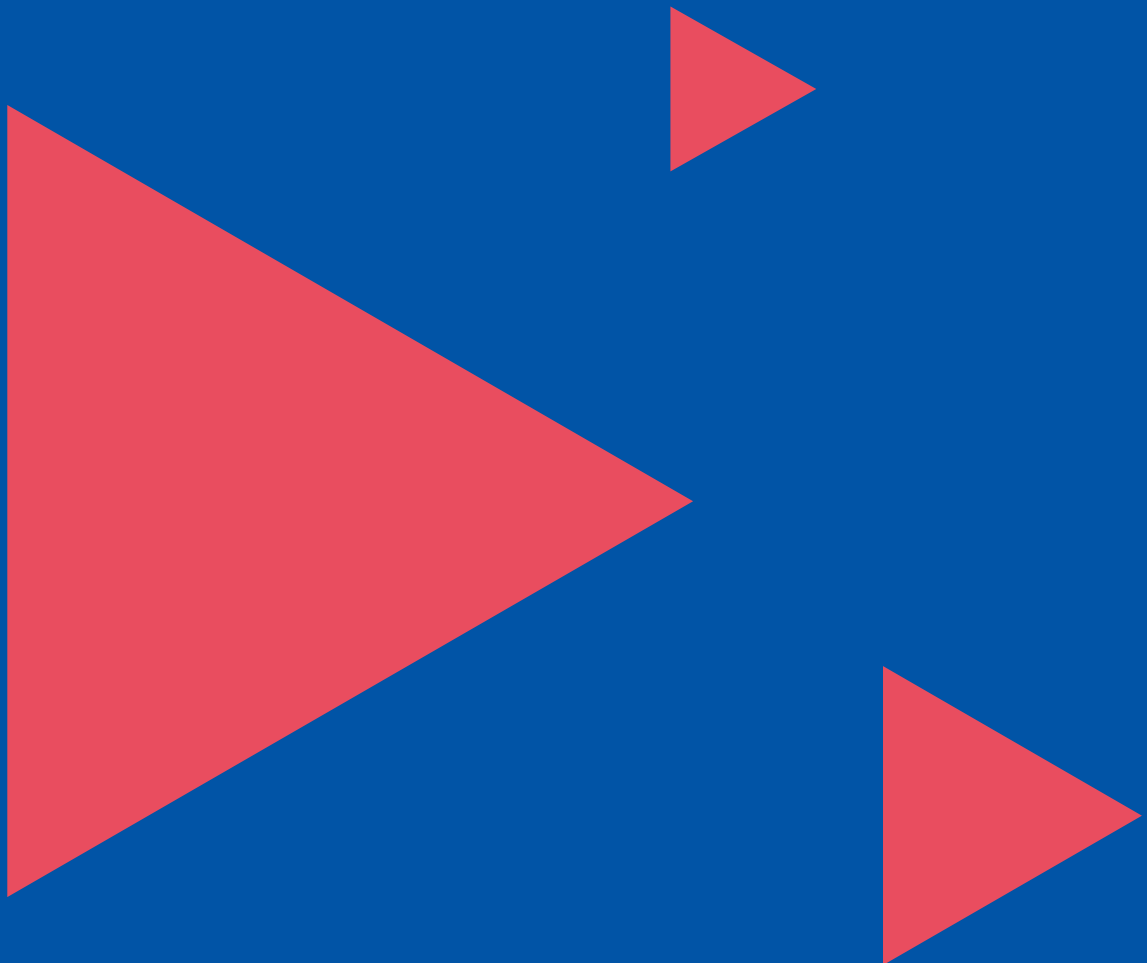




# ▶ 04

## ▶ Siguientes Pasos

---



## ▶ PLAN DE ACCIÓN SUGERIDO

- ▶ 1. Realizar sesiones de socialización sectorial. Es decir, realizar una sesión con actores del sector salud y otra sesión con actores del sector turismo. Es indispensable la participación de la iniciativa privada y el sector público en estas sesiones.

---

- ▶ 2. Se recomienda analizar también las cadenas de valor de educación básica y educación superior. Como se mencionó anteriormente, debido al alcance del presente estudio, no se pudo profundizar este punto; sin embargo, se considera que este sector se puede ver beneficiado con la incorporación del recurso humano calificado que representan las personas venezolanas en República Dominicana.

---

- ▶ 3. Se recomienda organizar una mesa de trabajo con el objetivo de revisar y proponer procesos más eficientes de homologación de estudios profesionales, con la presencia tanto el Ministerio de Estudios Superiores Ciencia y Tecnología, como la Universidad Autónoma de Santo Domingo, como actores clave del proceso.

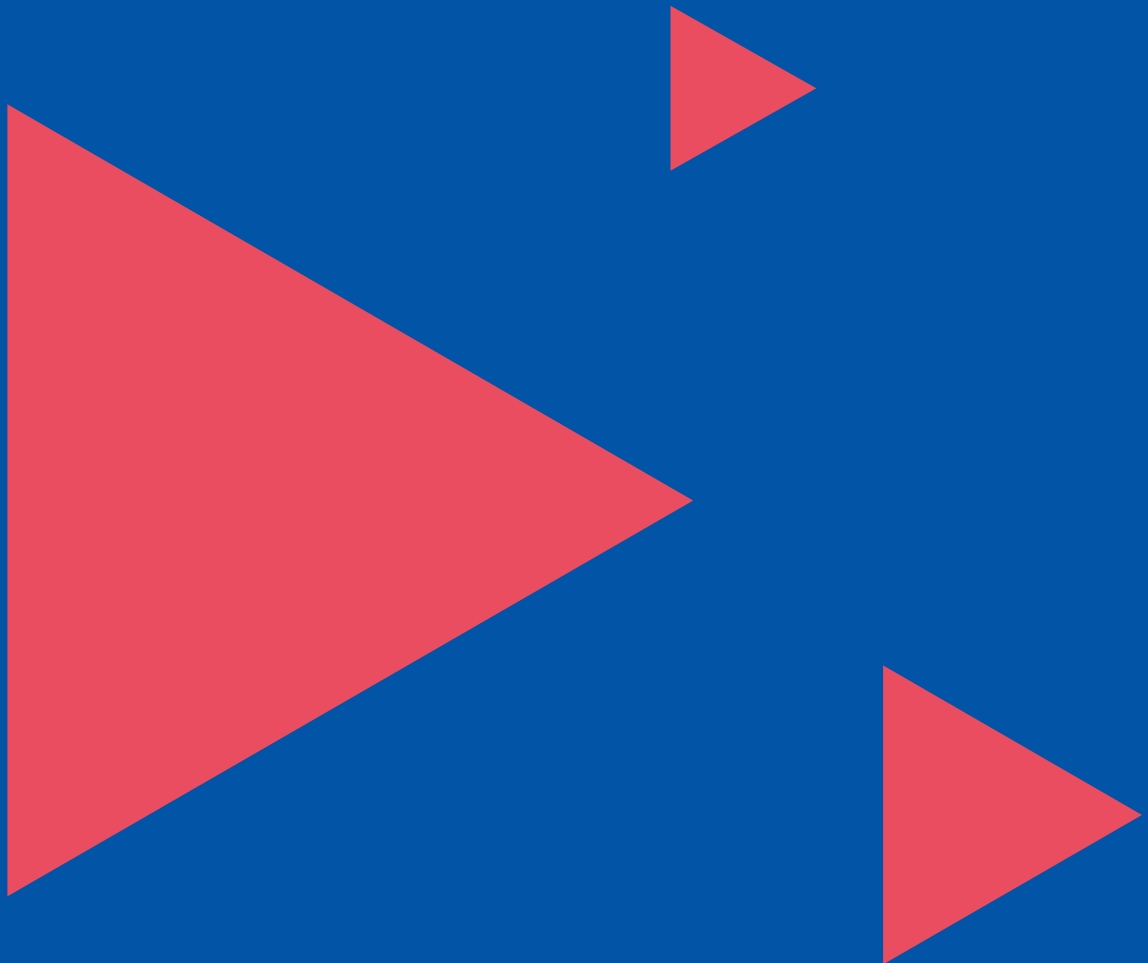
---

- ▶ 4. Finalmente, una vez confirmadas las potenciales intervenciones, cuantificar el impacto en términos tributarios e invitar a la mesa a un responsable de la Dirección General de Impuestos Internos (DGII). La presencia de esta dependencia gubernamental puede ser clave para exponer el potencial económico que tiene el apoyar a la regularización migratoria y la formalidad de empleo de las personas venezolanas en el país..

---

# ▶ Bibliografía

---



## ▶ BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2019) Protection Monitoring Venezuela Situation

---

- ▶ Alvarado Jenifer, Oddone Nahuel, Gil Lisette (2017) Fortalecimiento de la Cadena de Turismo en Pedernales, República Dominicana. CEPAL

---

- ▶ Banco Central de República Dominicana. (2019). Banco Central de la República Dominicana. Obtenido de Principales Indicadores del Mercado Laboral

---

- ▶ Banco Central de la República Dominicana. Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Economicas. (2019) Estadísticas Turísticas 2018

---

- ▶ Banco Central de la República Dominicana. (2004) Directorio Industrial de la República Dominicana, Marco muestral de las encuestas de manufactura

---

- ▶ Consejo Nacional de Competitividad, Dirección de Inteligencia Competitiva (2019) Índice de Competitividad Viajes y Turismo

---

- ▶ Dirección General de Migración. (10 de 11 de 2019). Requisitos para residencia de inversionista. Obtenido de Dirección General de Migración: [www.migracion.gob.do/Menu/SubList/44](http://www.migracion.gob.do/Menu/SubList/44)

---

- ▶ Oficina Nacional de Estadística- ONE (2017) Segunda Encuesta Nacional De Inmigrantes –ENI-2017– República Dominicana

---

- ▶ Oficina Nacional de Estadística- ONE (2019) Panorama Estadístico Migración Laobral hacia República Dominicana: evolución ocupacional del origen al destino

---

- ▶ Organización Internacional del Trabajo (2019). Formalización de trabajadores independientes en Paraguay.

---

- ▶ Organización Internacional del Trabajo (2018) Cabrera Donna. Estudio sobre un marco comparativo de experiencias y casos de buenas prácticas regionales y extra regionales sobre el vínculo entre necesidades del mercado laboral y política migratoria.

---

- ▶ Organización Internacional del Trabajo. (2011). Desarrollo de Cadenas de Valor para trabajo decente. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2019

---

- ▶ Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Matriz de monitoreo del desplazamiento Entendiendo el flujo poblacional venezolano en República Dominicana.

---

- ▶ Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Plan de Acción Regional para el fortalecimiento de la respuesta a los flujos migratorios recientes de nacionales de Venezuela a América del sur, Norteamérica, América Central y El Caribe

---

- ▶ Secretaría de Estado de Salud Pública, Comisión Ejecutiva para la Reforma del Sector Salud (2001). Ley General de Salud (42-01)

---

- ▶ Secretaría de Estado de Trabajo (1992) Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92)

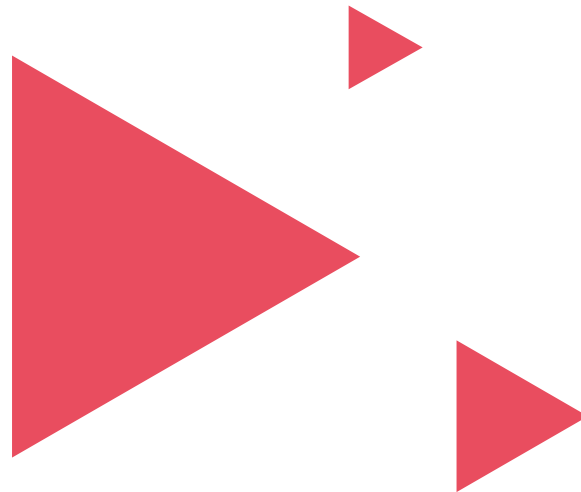
---

- ▶ Secretaría de Estado de Trabajo, Consejo Nacional de Seguridad Social (2001) Ley que crea El Sistema Dominicano de Seguridad Social (No. 87-01)

---

- ▶ World Tourism Organization. (07 de 10 de 2019). Compendium of Tourism Statistics dataset [Electronic]. Madrid, España

---



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Instituto Nacional de Migración  
de la República Dominicana  
Ministerio de Interior y Policía



**UNHCR**  
**ACNUR**

La Agencia de la ONU para los Refugiados





Organización  
Internacional  
del Trabajo

[www.ilo.org/sanjose](http://www.ilo.org/sanjose)



Instituto Nacional de Migración  
de la República Dominicana  
Ministerio de Interior y Policía

[www.inm.gob.do](http://www.inm.gob.do)



**UNHCR**  
**ACNUR**

La Agencia de la ONU para los Refugiados

[www.acnur.org](http://www.acnur.org)