

**METODOLOGÍA  
PARA LA  
INSERCIÓN  
LABORAL DE  
PERSONAS  
INMIGRANTES**

Autores:  
Concha Carrasco – Blanca Ruíz - Eva Martínez

Fecha de impresión:  
Octubre 2006  
Depósito legal: M-18404-2006

Observaciones:  
Red Acoge autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se cite la fuente.

Nota:  
Este documento se ha realizado con financiación del Fondo Social Europeo, Fundación Luis Vives y la Dirección General de Integración. Los puntos de vista que aquí se exponen reflejan exclusivamente la opinión de Red Acoge.

Para más información, por favor contactar:  
[acoge@redacoge.org](mailto:acoge@redacoge.org)

## **Agradecimientos**

*Red Acoge desea agradecer a las instituciones que han colaborado y financiado la producción y publicación de esta obra, Fondo Social Europeo, Fundación Luis Vives y Dirección General de Integración de los Inmigrantes, su apoyo fundamental para esta iniciativa.*

*Igualmente desea expresar el agradecimiento a Cristina Cámara, Donelia Roldán, Esther Pérez Tortosa, Sergio de Pablos, Laura Andrés Martínez, Ana Rosa Mudarra Palomares, Aurora Maciá, M<sup>a</sup> Carmen Agrelo, Laura Andrés de la Fuente, Cristina González Jiménez, Alejandro Cortina, Rosa Jordá Colominas, Natalia Matesanz, Esmeralda Martín Vázquez, Santiago Nevado Diudad, Inmaculada García-Campero, Nicole Ndongala y Antonio Hospital por la generosidad que han mostrado, compartiendo su tiempo y sus conocimientos con las autoras de este volumen. Sin ellos, sin el saber que nos han prestado, este trabajo no hubiera sido posible.*

## ***Índice***

Introducción.....	5
Capítulo 1. El contexto de la inserción laboral de los extranjeros en España .....	7
I. Introducción .....	11
II. Características del mercado de trabajo .....	8
III. Inserción de los extranjeros en el mercado de trabajo español: variables determinantes de las diferencias .....	11
IV. Los parados.....	17
Capítulo 2. Un análisis de caso: los itinerarios individualizados de inserción laboral en la Red Acoge.....	20
I. Introducción .....	20
II. Un análisis de caso.....	21
III. Conclusión .....	29
Capítulo 3. Qué hacer y cómo hacer: una propuesta metodológica.....	35
I. Introducción .....	35
II. Definición y análisis de conceptos clave.....	36
III. Objetivos generales del programa .....	41
IV. Proceso de ejecución: fases y/o secuencia.....	42
ANEXO.....	53

## **Introducción**

El presente volumen se inserta en el Proyecto *Acoge. Metodologías de inserción laboral*, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, con la colaboración de la Fundación Luis Vives.

El objetivo último de este volumen, coincidente con el del proyecto en que se incardina es establecer una metodología de trabajo, un protocolo de intervención concreto para llevar a cabo los itinerarios individualizados de inserción laboral con personas inmigrantes.

Tales objetivos fueron perfectamente encuadrables dentro de la Convocatoria de ayudas en el marco de la Subvención Global del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación (2000 – 2006) del Fondo Social Europeo, en colaboración con la Fundación Luis Vives, dado que este tipo de medidas contribuyen al fortalecimiento de las entidades no gubernamentales que promueven la inserción laboral de los/as trabajadores/as inmigrantes. Como tal, en el marco de dicha convocatoria, en mayo de 2005, se aprobó, por parte de la Fundación Luis Vives, la financiación de este proyecto. A dicha financiación se sumó, igualmente, la proveniente de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes.

La idea surgió de la necesidad, detectada y demandada, por los diferentes técnicos de las organizaciones federadas en la Red Acoge de establecer procedimientos de actuación escritos para trabajar mediante itinerarios individualizados de inserción laboral. Asimismo, se consideraba saludable el llevar a cabo una revisión global del programa, tras varios años de funcionamiento coordinado.

Para ello se ha realizado una revisión del programa y del contexto del mercado laboral en el que se inserta el colectivo inmigrante –no comunitario- que reside en el territorio español.

El trabajo se divide en tres partes básicas:

- Una primera en la que la autora analiza el contexto de la inserción laboral de los extranjeros en España.
- Una segunda en la que se revisa la ejecución del programa tal y como viene siendo ejecutado por técnicos de inserción laboral de la Red Acoge.
- Una tercera en la que, a tenor de lo expresado en las dos partes anteriores, y como colofón de dicha revisión, se propone un protocolo de actuación (intervención) a través de itinerarios, pretendiendo clarificar y mejorar el trabajo desempeñado hasta la fecha.

Además consta de un Anexo en el que se recogen la mayor parte de los aspectos y nudos críticos tratados en la revisión de la metodología que se ha venido empleando para ejecutar el programa de inserción laboral.

Por lo que respecta a la metodología utilizada, el presente volumen constituye una investigación en la que se han utilizado dos tipos de fuentes:

Fuentes secundarias: a través de una revisión bibliográfica ajustada a las pretensiones de la publicación en el presente volumen, así como una serie de datos estadísticos proporcionados por entidades públicas: Servicios Públicos de Empleo (registro de contratos), Seguridad Social (altas en la afiliación), Encuesta de Población Activa, y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (registro oficial de autorizaciones para trabajar). Estas fuentes han tenido especial relevancia para realizar el análisis del contexto del capítulo uno.

Fuentes primarias: obtenidos a través cuatro grupos de discusión celebrados los días 10 y 11, y 17 y 18 de octubre de 2005. Dichos grupos estuvieron constituidos, cada uno, por ocho personas, las cuales, eran técnicos que trabajaban en los programas de inserción laboral de varias organizaciones miembros de la Red Acoge. Todos ellos llevaban varios años interviniendo, desde sus respectivos programas de referencia, utilizando la metodología de los itinerarios individualizados de inserción laboral. Los grupos celebrados, de una duración de dos horas cada uno, fueron cuatro, correspondientes a cada una de las fases de las que se compone un itinerario individualizado. Todos ellos estuvieron guiados por un prescriptor, con la participación, como observador, de una de las investigadoras del proyecto. Las deliberaciones mantenidas en los grupos fueron transcritas, y a continuación, se realizó una sistematización de los aspectos más críticos volcados en las sesiones.

Esta fuente primaria, resultado de los grupos de discusión, ha sido el principal material utilizado para realizar el segundo y tercer capítulo de este volumen.

## **CAPÍTULO 1. EL CONTEXTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA**

Concha Carrasco Carpio<sup>1</sup>

### **I. INTRODUCCIÓN<sup>2</sup>**

El trabajo sigue siendo la causa principal de la inmigración hacia España. Los flujos más cuantiosos se producen por razones laborales y no de reagrupamiento familiar, persecución político-cultural o inversión económico-educativa. Un dato pone de relieve la importancia que ha adquirido la inmigración laboral. En cinco años la cifra de trabajadores extranjeros se ha quintuplicado. De 335 mil (afiliados en alta en la Seguridad Social) a finales de 1999 a 1,5 millones a mediados del 2005. Esta es una realidad insoslayable que la política de inmigración y la actuación de los agentes sociales que intervienen en el ámbito laboral han de tener en cuenta. Una segunda cuestión que marca la realidad objeto de estudio es que la mirada se suele centrar en los extranjeros que proceden de terceros países, y así lo haremos también nosotros, puesto que los trabajadores no comunitarios constituyen la mayoría de los trabajadores extranjeros, debido principalmente a que las tendencias en la integración laboral de los extranjeros que vienen de naciones con ingresos similares o superiores a España son prácticamente idénticas a las de los nativos.

Son varios los registros de datos a disposición del interesado para emprender este camino: el censo de población del 2001, las altas en la afiliación a la Seguridad Social, la Encuesta de Población Activa (a partir de ahora EPA), el registro de contratos en los Servicios Públicos de Empleo y el registro oficial de las autorizaciones para trabajar concedidas a extranjeros. Cada una de ellas cuenta con fortalezas y debilidades. La foto fija del censo es amplia, minuciosa, aporta mucha información, pero dado el dinamismo del fenómeno migratorio es poco útil para el análisis de tendencias. El registro oficial de las autorizaciones para trabajar es muy específico pero se publica con mucho retraso. La EPA infravalora los datos referidos a extranjeros (aunque la modificación metodológica cuyos efectos se dejan ver en el primer trimestre de 2005 puede ser una buena noticia, necesitaremos un horizonte temporal algo más amplio para su valoración), pero es una fuente periódica y al día, como también le ocurre a las altas en las

---

<sup>1</sup> Concha Carrasco es Doctora en Económicas y profesora asociada de la Universidad de Alcalá. Experta en inmigración y mercado laboral, colabora como voluntaria en la Red Acoge.

<sup>2</sup> Este artículo es en parte el resumen de dos aportaciones: A) Antonio Izquierdo Escribano y Concha Carrasco Carpio en un artículo publicado en el año 2005 con el título: "Flujos, tendencias y signos de instalación de los extranjeros en España", en *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, Nº 104. Madrid. B) Luís Toharia, (2004): "El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas", en revista CLM. *ECONOMÍA*, nº 4.

cotizaciones a la Seguridad Social. Por último, las contrataciones dan información adicional sobre contratos pero no sobre personas.

Hemos optado por utilizar tanto fuentes secundarias (EPA, registro de contratos y cotizaciones a la Seguridad Social) para realizar nuestra aproximación. En este primer capítulo realizaremos un breve recorrido por el mercado laboral español, poniendo en evidencia sus características y peculiaridades. En un segundo apartado analizaremos la influencia del contexto laboral en la inserción laboral de los extranjeros (con especial referencia a los no comunitarios, por las razones que apuntábamos más arriba), así como las variables determinantes de las diferencias entre nacionales y extranjeros. Terminaremos con una referencia específica al perfil de los desempleados extranjeros.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Una de las características más señaladas del mercado de trabajo español hace referencia a la segmentación laboral; entendida ésta como la gran división entre puestos de trabajo muy cualificados y de altas productividades frente a un gran número de puestos de trabajo no cualificados, bajas productividades, menores salarios y peores condiciones de trabajo.

Esto conlleva la existencia de multitud de mercados de trabajo (aunque por comodidad nos referiremos al mercado laboral en singular). Profundizando en estas divisiones descubrimos que bajo este calificativo de “segmentación” se encubren otras grandes diferencias no menos importantes: las regionales, las sectoriales y las relativas a grupos de población, por citar algunas de las más reveladoras.

Comencemos con las diferencias regionales. Las grandes diferencias regionales se suelen analizar a través de la comparación de tres tasas que miden la actividad laboral en el mercado de trabajo de los potenciales trabajadores (edad entre los 16 y 65 años): las tasas de ocupación, las tasas de paro y las tasas de actividad<sup>3</sup>.

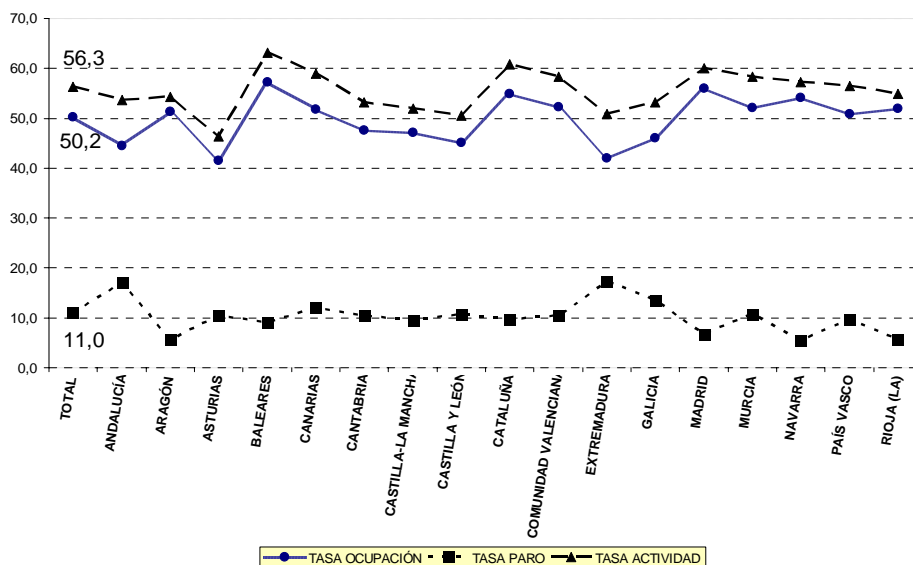
El gráfico número 1 nos muestra tanto las regiones extremas en tasas de paro: Andalucía y Extremadura, como las regiones más dinámicas, más activas, o mejor dicho con población más activa: Baleares, Cataluña, Madrid. Daremos una noticia por adelantado: las regiones con mayores oportunidades de ocupación son las que más atraen a los extranjeros, es decir, los inmigrantes se moverán en el mapa laboral más por las oportunidades laborales que por las tasas de paro, dato, por otra parte, del que el inmigrante no se suele preocupar. El interés del inmigrante se centrará en la pregunta: ¿es fácil encontrar empleo en ese lugar?.

---

<sup>3</sup> Las diferencias regionales también se pueden estudiar desde el punto de vista histórico y la reestructuración de los sectores productivos propios de cada zona, así como desde el efecto de medidas de política de desarrollo regional. Sin embargo, no entraremos en detalles dada la escasez de espacio con el que contamos.



Gráfico 1. Diferencias regionales: tasas de ocupación, paro y actividad (31-12-2004)



Fuente: Encuesta de Población Activa, 31-12-2004 y elaboración propia

Los sectores de actividad. Una cuestión clave para entender lo que ha venido sucediendo en la economía española en los últimos treinta años, especialmente en lo que se refiere a la capacidad de creación de empleo, es la dispar evolución seguida por los distintos sectores económicos (Toharia, 2004).

La economía española se ha transformado en los tres últimos decenios del siglo XX. A principios del siglo XXI, la economía española es ya totalmente una economía de servicios, puesto que estos representan cerca del 65% del empleo total, tendencia que se ha acentuado desde 1985. Esta afirmación debe matizarse, como ha puesto de relieve Fina (1996), por el hecho de que tomando como referencia la población total, hacia la que van dirigidos los servicios en su mayor parte, la economía española todavía se encuentra por debajo de las economías europeas más avanzadas. Por otra parte, todos los sectores experimentaron descensos inusuales en 1993, por lo que dicho año ha sido el peor desde que existen datos de empleo. En cambio, la recuperación iniciada en 1994 se

concentró sobre todo en la construcción y los servicios avanzados y colectivos y, en mucha menor medida, en la industria. La agricultura prosigue su senda descendente, si bien a un ritmo claramente más tamizado.

En tercer lugar, las diferencias relativas a los grupos de población: jóvenes frente a adultos, mujeres frente a varones, inmigrantes frente a españoles. Uno de los indicadores más claros nos dirige a las tasas de paro: las mujeres duplican en tasa de paro a los hombres (el tercer trimestre de la encuesta de población activa revela para las mujeres una tasa del 11, 2 frente a la tasa de varones que era del 6,5) y los jóvenes duplican y triplican (depende del tramo de edad joven que analicemos) las tasas de paro de los adultos. En cuanto a las tasas de ocupación y las diferencias por sexo, las mujeres tienen tasas 20 puntos por debajo de los varones, lo que indica que el mercado ha de hacer un gran esfuerzo por equilibrar estas tasas, no sólo a través de medidas de carácter económico sino también desde el punto de vista social.

Por último, echemos un vistazo a otras características de nuestro mercado de trabajo, las cuales se vienen considerando desde hace tiempo problemas enraizados en la estructura laboral, hablamos de la elevada temporalidad y rotación, así como, de la gran importancia de la economía sumergida<sup>4</sup>.

La temporalidad entendida como el número de contratos que se realizan año a año de carácter temporal (flujo), ha llegado a ser del 91%, esto significa que tan sólo el 9% de los contratos se realizan con carácter indefinido. Con el paso del tiempo se van acumulando contratos indefinidos que nos dan una tasa de temporalidad del 30% (stock). La fuerte temporalidad imperante en el mercado de trabajo español plantea un reto de calidad del empleo muy importante. Las dificultades que han encontrado las sucesivas reformas legislativas para conseguir reducciones significativas de la temporalidad son indicativas del gran arraigo del fenómeno en el mercado de trabajo español. Adoptar un enfoque meramente jurídico o adoptar un enfoque basado meramente en las diferencias de costes de despido entre temporales e indefinidos probablemente alterará poco la situación. No existen recetas mágicas ni sencillas, y los agentes sociales tienen que tener una buena dosis de imaginación y una gran capacidad de negociación si se quiere atajar lo que la mayoría de la sociedad considera la mayor lacra del mercado de trabajo español (Toharia, 2004).

En cuanto a la rotación, hemos de señalar que de los contratos iniciales registrados en las oficinas de empleo durante el año 2004 (un total de 15.737.340): un 44% fueron menores de 3 meses y un 15% fueron menores o iguales a 7 días.

Estos datos nos permiten deducir la relación existente entre la temporalidad de los contratos que se realizan y la precariedad laboral, en especial en algunas ramas

---

<sup>4</sup> Entenderemos por economía sumergida aquella actividad laboral realizada sin contrato y sin cotizar a la Seguridad Social. Siendo conscientes de la complejidad del término y de sus múltiples interpretaciones.

de actividad, como son la construcción, la hostelería, los servicios de proximidad o la agricultura; ramas en las que la proporción de población activa inmigrante está sobre-representada con respecto a otras ramas de actividad de menor rotación.

Para finalizar este breve recorrido por el mercado de trabajo español, hemos de reconocer que España siempre se ha caracterizado por tener una economía sumergida de gran volumen en comparación con otros países de la Unión Europea. Nuestra situación ha sido paralela, no obstante, a otros países como Italia o Grecia. Es cierto que la economía sumergida tiene mucha relación con la inmigración, en especial, la inmigración irregular, pero también es cierto que la economía sumergida no ha sido inventada por los inmigrantes. Su historia es muy antigua, pero si hemos de resaltar una fecha clave nos vemos obligados a retrotraer la mirada a los tiempos de la crisis del petróleo del año 1973. Por su parte, los inmigrantes irregulares encuentran su única salida laboral en este sector de actividad, como ha sido puesto de relieve tras el último proceso de normalización de inmigrantes del año 2005, al cual se presentaron 700.000 solicitudes vinculadas al mercado de trabajo informal.

### III. INSERCIÓN DE LOS EXTRANJEROS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: VARIABLES DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS

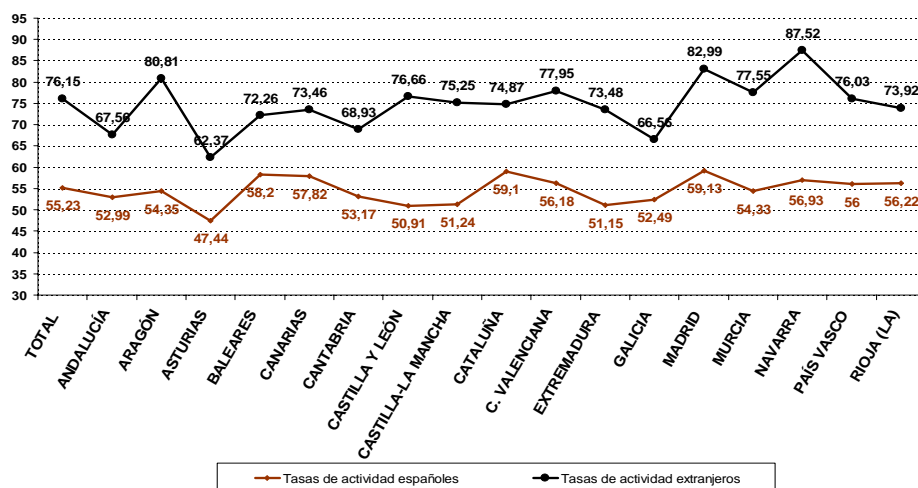
El panorama descrito en las líneas anteriores no resulta excesivamente optimista: precariedad laboral, altas tasas de temporalidad, tasas de paro todavía elevadas, en especial las de las mujeres y los jóvenes.

Una de las reflexiones que suscita este contexto de inserción laboral es si los extranjeros y los españoles se ven afectados de igual manera y con la misma intensidad por los efectos derivados de esas características que apuntábamos en el epígrafe anterior. Analicemos, por tanto, si existen diferencias entre estos dos colectivos, con especial referencia a los inmigrantes no comunitarios.

El gráfico número 2 muestra dos aspectos de gran interés:

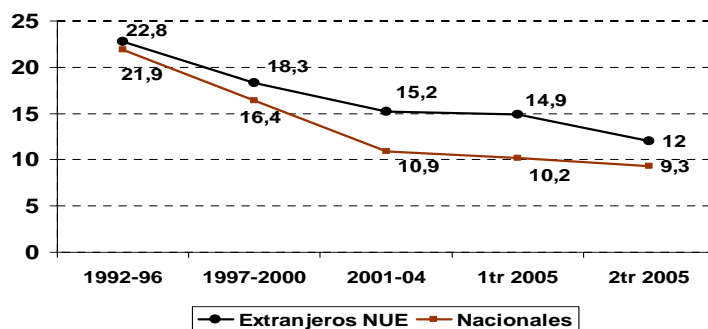
- resalta nuevamente las grandes diferencias regionales y
- pone en evidencia una de las grandes diferencias entre españoles e inmigrantes, estos últimos tienen un objetivo claro: trabajar, siendo sus tasas de actividad superiores en más de 20 puntos con respecto a los primeros. Aragón y Navarra se muestran como las regiones más dinámicas en la actividad de los inmigrantes.

Gráfico 2. Diferencias regionales. Tasas de actividad (EPA 1tr 2005)



Fuente: INE y elaboración propia

Gráfico 3: Tasas de paro extranjeros no comunitarios y españoles (1992-2005)



Fuente: INE y elaboración propia

Si la noticia anterior, relativa a la tasa de actividad, resultaba positiva debido al dinamismo que se atribuye a la población inmigrante, el dato del paro no resulta tan positivo. Las tasas de paro de los extranjeros no comunitarios siempre han sido superiores a la de los españoles; a pesar de que la brecha se ha ido estrechando entre unos y otros hoy en día las diferencias son todavía significativas (véase gráfico 3).

Tampoco es buena noticia la tasa de temporalidad de los extranjeros. Decíamos en el epígrafe anterior que la tasa de temporalidad de los españoles se sitúa en el 30%, pues bien, para los extranjeros este dato es del 63%, lo que significa que tan sólo un 37% ha conseguido un contrato indefinido desde su llegada a España. Parece lógico pensar que a medida que la estabilidad residencial se consolide también lo hará la laboral, o por lo menos, esa es la esperanza de muchos agentes sociales implicados en la inserción laboral de los extranjeros.

Relacionado de una forma muy directa con la temporalidad y las tasas de paro más altas nos encontramos con las ramas de actividad dentro de las cuales está sobre-representada la población inmigrante: Hogares que emplean personal doméstico, hostelería, construcción y agricultura y ganadería. En estas ramas de actividad se acumula una cuarta parte aproximadamente de la población española y la procedente de países comunitarios, mientras que la importancia de estas ramas para la actividad de los extranjeros es de sobra conocida, superando el 60% de la actividad de los extranjeros no comunitarios (Véase tabla 1).

Tabla 1. Empleo (menor de 50 años) por ramas y nacionalidad (EPA 2003)

Ramas	Españoles	Españoles nacidos fuera	Doble nacionalidad	Unión Europea	Europea Este	Africanos	Latino-americanos
Hogares personal doméstico	1,9	3,4	5,5	2,0	17,7	4,3	26,2
Hostelería	6,0	8,6	13,5	10,8	11,0	8,2	16,1
Agricultura y ganadería	4,2	1,3	2,5	4,5	7,8	13,2	7,5
Construcción	11,9	10,3	10,4	5,8	28,0	28,8	15,9
Fab. Muebles	0,2	0,8	0,6	0,9	1,7	1,4	1,5
% acumulado	25,4	24,4	32,5	24,0	66,2	55,9	67,2

Fuente: Luis Toharia y Luis Garrido, *Economistas* nº 99

Desde una mirada atenta a los datos anteriores podemos concluir que el contexto de inserción laboral de los extranjeros y los españoles es en muchos aspectos el mismo:

- son contratados con la modalidad de contratos temporales en similares proporciones que los españoles (aunque hayan acumulado hasta la actualidad pocos contratos indefinidos debido a su poco tiempo de residencia en España)
- sufren o se benefician, según donde se viva, de las diferencias regionales; tienen tasas de paro altas, etc..

Entonces ¿qué variables son determinantes de las diferencias entre trabajadores no comunitarios y españoles?. Dediquemos unas líneas a esta reflexión.

a) Una clave explicativa de algunas de las diferencias en la inserción laboral es la constituida por la variable tiempo de residencia. En la actualidad un 25% de los extranjeros tienen permiso de carácter permanente, lo que les proporciona una estabilidad laboral que arrastra otro tipo de estabildades: residencial, educativa, convivencial.

Aunque con grandes diferencias en atención a sus nacionalidades. Resaltemos las que destacan por su madurez en la permanencia de entre las nacionalidades de mayor importancia cuantitativa: Gambia (con un 71% de los permisos de carácter permanente), Marruecos (43% dispone de un permiso de residencia permanente), Filipinas (57%), China (34%) y República Dominicana (34%). Estas nacionalidades llevan viviendo en España desde comienzos de los años noventa. En el extremo opuesto nos encontramos a los nacionales procedentes de Bolivia, Ecuador, Colombia y Rumania, no superando el 7% los que tienen permisos permanentes. Una de las consecuencias laborales para los recién llegados serán sus altas tasas de temporalidad laboral, que irán transformando en estabilidad a medida que las otras estabildades se pongan en marcha.

b) De otra parte, las provincias del nordeste y sureste español (Lleida, Murcia, La Rioja, Huesca) se han revelado como las más dinámicas, tanto en contrataciones, como en cotizaciones a la Seguridad Social. Esta afirmación nos lleva a la segunda variable determinante de las diferencias no sólo entre españoles y extranjeros sino entre los mismos extranjeros, cuya inserción laboral va a depender del lugar de residencia. En las provincias citadas así como en los grandes núcleos urbanos (Madrid, Barcelona) y en Baleares la concentración de extranjeros parece evidente. Adicionalmente el menor apego a la tierra española hace que el extranjero esté más dispuesto a ejercer la movilidad geográfica, siempre atento a las oportunidades laborales que se ofrecen en las distintas zonas geográficas.

c) En tercer lugar podemos agrupar algunas variables relacionadas con los aspectos sociodemográficos de los extranjeros: la nacionalidad, el sexo y la edad, son tres de ellas de relevada importancia en el tema que estamos tratando. El país de origen es determinante en algunos aspectos que los economistas denominan el "capital social", es decir, la educación recibida, la experiencia laboral, el conocimiento en general acumulado durante sus años de vida en los países de origen. La peor parte en este apartado se la llevan los extranjeros que proceden

de países africanos. De los contratos realizados durante el año 2004 a analfabetos, un 41% correspondieron a contratos realizados a extranjeros de origen africano. El estudio de la segunda variable sociodemográfica enumerada (el sexo) nos indica que existe un equilibrio de sexos en la actividad laboral en el mercado de trabajo español. Esta realidad contrasta enormemente con la realidad laboral de las mujeres españolas, como poníamos en evidencia en el anterior apartado. La mujer extranjera es más activa que la mujer española y tiene tasas de paro inferiores, salvo excepciones (concretamente la mujer africana). Y, por último, la edad. La media de edad de los extranjeros es inferior a la media española, esto lleva consigo un cierto rejuvenecimiento de la población activa en general y proporciona un dinamismo adicional al mercado de trabajo, manifestado en unas tasas de actividad superiores en 20 puntos a las tasas de los españoles, tal y como se apuntaba anteriormente.

d) El trabajador extranjero está sobre-representado en las ocupaciones de menor cualificación, por tanto, una variable que marcará diferencias entre nacionales y extranjeros será la cualificación del puesto de trabajo que se desempeña. Los puestos de trabajo no cualificados y manuales son rechazados en mayor medida por los españoles que por los extranjeros, dado que éstos últimos tienen menor poder de negociación de las condiciones salariales y laborales. Este dato queda reflejado en el porcentaje de contratos que se realizan en el grupo 9 (no cualificados). Para el año 2004 el porcentaje de contratos del grupo 9 fue del 30%, pero entre los contratos que se realizaron a extranjeros este porcentaje se elevó al 50%.

e) La concentración de los extranjeros en cinco ramas de actividad muy concretas (construcción, agricultura, hostelería, servicios de proximidad y comercio) las cuales se caracterizan por malas condiciones de trabajo y bajos salarios, así como por ser ramas menos reguladas laboralmente; afecta de una forma clara a la estabilidad laboral del extranjero. Al menos los recién llegados parecen resignarse a la inserción laboral desde estas ramas de actividad, que podríamos denominar “de entrada”, ya que ofrecen mayores, que no mejores, oportunidades laborales a la población activa extranjera.

f) Por último, señalar que la actitud de algunos empresarios que contratan a los extranjeros con el objetivo de ahorrar costes (sin cotizar a la Seguridad Social) puede potenciar la actividad irregular de los trabajadores, cayendo en un círculo vicioso de irregularidades laborales y administrativas, de la que, como sabemos, no hay una fácil salida.

Visto el panorama del mercado de trabajo español y las variables que determinan las diferencias entre nacionales y extranjeros no comunitarios, podemos resumir en una frase la conclusión general: “el mercado de trabajo español se presta a la presencia laboral de los inmigrantes”. Pues quedan abundantes huecos para trabajadores que se conformen con salarios recortados, períodos frecuentes de desempleo, cambios de sector de actividad y desplazamiento de unas a otras geografías.

Más aún si están dispuestos no sólo a la rotación laboral sino también a la transición legal. O, dicho de otro modo, si aceptan circular entre el empleo y el paro de breve duración así como entre la legalidad y la irregularidad laboral (Antonio Izquierdo y Concha Carrasco, 2005).

Las mejoras que se requieren en el mercado de trabajo español se resumen en una rebaja de la excesiva temporalidad, un incremento de la movilidad geográfica y laboral y una mejora de la formación o cualificación para aumentar la productividad y las capacidades de empleo. Y si nos referimos a la población inmigrante tal vez el planteamiento sea la búsqueda de la igualdad de oportunidades, independientemente de que esas oportunidades no sean excelentes. El siguiente comentario expresa esta idea de forma muy clara:

En cuanto a los impactos positivos podemos citar que los trabajadores extranjeros son convenientes para evitar los estrangulamientos en las zonas donde prácticamente se da el pleno empleo y hay alguna carencia de mano de obra. Pues su movilidad es mayor y sus expectativas en el inicio de su carrera laboral son menos exigentes. Claro que también podría tratarse de un beneficio temporal ligado al empuje continuado de nuevos flujos de mano de obra. Así bien pudiera suceder que con el aumento de la estabilidad familiar y la integración laboral esta flexibilidad de movimientos dé al traste, y la "aclimatación de los trabajadores extranjeros" desemboque en una identificación con las pautas de movilidad de los autóctonos. Es decir, la mayor disposición a la movilidad geográfica y sectorial sería una característica ligada a la renovación de los flujos que se atenuaría o desaparecería con la instalación permanente de los trabajadores extranjeros.

La dualidad de la existencia de bolsas de parados que permanecen inmóviles y sin oportunidades de ocuparse en otras geografías es un asunto que reclama un aumento de las capacidades y destrezas de la mano de obra. Más aptitud para ejercer diferentes ocupaciones en distintos sectores de actividad, lo que facilita la movilidad ocupacional e intersectorial. No basta con señalar que la movilidad geográfica es escasa entre los parados nativos, una política de formación lo que ha de procurar es que esos trabajadores en paro sean capaces de pasar de un sector de actividad a otro, dentro o fuera de su provincia de residencia. Y eso mediante un adiestramiento para el trabajo que apueste por su versatilidad laboral. La movilidad geográfica cuando no entraña una mejora en la ocupación suele fracasar. Por último, la apuesta por un incremento en la formación de la fuerza de trabajo en España no se ve afectada en sentido negativo por la presencia extranjera dado sus recursos educativos y su aptitud ante la formación. Lo que se requiere en este punto es el reconocimiento de sus titulaciones y la necesaria adaptación a los requerimientos laborales de nuestro mercado de trabajo.



#### IV. LOS PARADOS

Antes hemos afirmado que la tasa de paro de los extranjeros ha sido más elevada que la de los españoles, a pesar de haber disminuido en los últimos cuatro años. Justo en el trienio de mayor crecimiento de los flujos de inmigración hacia España. El valor de la tasa fue del 18% como promedio entre 1997-2001 y es del 12% ahora (véase gráfico 3). En la primera mitad de los noventa alcanzó el 22%.

Repasemos el perfil de esos parados según la EPA. Primero su composición demográfica y social, y luego sus circunstancias y el grado de inserción en las instituciones que ayudan a los sin empleo. Veremos la duración del desempleo y su cobertura. Puede haber fallas e imprecisiones en el dibujo que aquí se presenta porque el volumen captado resulta escaso, pero aún así vale la pena especular sobre ello:

Tabla 2. Características de la población desempleada 1992-2004

	Inmigrantes			Nacionales		
	1992-96	1997-01	2002-04	1992-96	1997-01	2002-04
<b>ESTUDIOS</b>						
Sin Estudios	16,6	14,6	10,1	8,9	7,5	6,7
Primarios	27	21,6	18	28,6	21,8	18
Secundarios	37,1	43,7	56,7	53,8	57,8	59,3
Universitarios	19,3	20,0	14,8	8,7	12,9	15,5
<b>DURACIÓN</b>						
< 1 año	52,7	51,0	65,7	43,7	45,1	58,2
1 año	13,9	24,1	16,2	19,7	17,1	17,4
2 más años	28,1	19,3	11,1	32,9	33,1	17,5
<b>BÚSQUEDA</b>						
Sólo Servicio Público Empleo	14	12,4	3,8	36,8	30	10
Otras	86	87,6	96,2	63,2	70	90
<b>INSCRIPCIÓN</b>						
Inscrito	50,4	44,4	37,3	88,6	82,2	64,8
No inscrito	49,6	55,4	62,6	11,4	17,5	34,7
<b>PRESTACIONES</b>						
Recibe	11,6	7,3	8,4	27	18,4	15,7
No recibe	88,4	92,5	91,4	73	81,3	83,7

Fuente: INE, microdatos EPA, 2º trimestres y elaboración propia

Comencemos con las mujeres. La proporción de mujeres inmigrantes en paro (53%) supera con claridad a los hombres. El sexo femenino aparece sobre-representado respecto a su peso en el total de la población extranjera en edad activa. Quizás en parte se deba a que como viven en hogares convencionales y más estables la encuesta las capta en una mayor medida.

La media de edad de los extranjeros sin empleo es dos años inferior a la de los ocupados y a la del conjunto de la población de países terceros con más de 16 años. De modo que los extranjeros desempleados se cuentan más entre los jóvenes.

El paro atrapa en mayor proporción a los que no tienen estudios. Los menos formados son los más vulnerables socialmente. Los inmigrantes con estudios primarios y secundarios son los que mejor se defienden en el mercado de trabajo. Los extranjeros con estudios superiores también obtienen buenos resultados. En definitiva tenemos inmigrantes formados aptos para sortear con éxito las coyunturas de crisis en el empleo y las reestructuraciones en los sectores de ocupación. Cuanto mayores sean los recursos educativos mayor será la capacidad de enfrentarse a los cambios de actividad.

Sin embargo, la proporción de mujeres extranjeras en paro es inferior a la de españolas, como apuntábamos anteriormente. Y así sucede a lo largo de los últimos doce años. Desde 1992 el peso de las desempleadas de nacionalidad española supera con claridad al de las inmigrantes de países terceros. Por el contrario, el paro entre los inmigrantes sin estudios es mayor, siempre en términos relativos, que el de los españoles analfabetos. El paro tiene más incidencia entre los jóvenes y las mujeres españolas, y también se ceba con mayor intensidad los inmigrantes sin estudios. Además, el paro de los inmigrantes tiene una duración inferior al de los nativos. Dos de cada tres parados no llegan al año en esa situación. No pueden esperar tanto como los españoles porque su red familiar y la cobertura institucional son más frágiles. Pero uno de cada diez parados lleva ya más de dos años sin empleo. La buena noticia es que ese extremo de excluidos ha disminuido mucho a lo largo del período. Era el 20% en el quinquenio precedente 1997-2001 y se ha reducido a la mitad en estos tres últimos años.

Prácticamente ningún desempleado extranjero busca trabajo sólo a través de los servicios públicos de empleo. Solo el 4% lo hace exclusivamente por esta vía institucional a pesar de que un 37% está inscrito en sus listas. Por último, apenas el 8% recibe alguna prestación por desempleo.

La menor cobertura social tiene varias causas y motivos. Los dos más importantes son la llegada reciente así como una inserción laboral precaria en nichos laborales como el empleo en el hogar y en la agricultura, que son actividades inestables donde se juntan una alta temporalidad y una significativa irregularidad contractual. Los últimos en llegar no reúnen experiencia y condiciones para cobijarse en el paraguas del desempleo. Además, la familia dividida entre dos países incrementa

la fragilidad y esto último se explica por tres razones: expectativas de retorno en breve de los que han llegado recientemente, vivienda compartida o en mal estado y menor estabilidad legal.

En definitiva, uno de los indicadores que revela un déficit o fallo en la integración es el desempleo. Siendo como es la inserción en el mercado de trabajo el motivo de mayor alcance de la inmigración hacia España su logro resulta clave para un digno proceso de instalación. En la tendencia seguida por el paro de los extranjeros encontramos luces (su reducción) y sombras (aumenta la diferencia con los españoles).

### ***Bibliografía***

Fina, L.I. (1996), 'Creación de empleo, retos y oportunidades para Europa y para España', *ECONOMISTAS*, nº 69, págs. 309-318.

Izquierdo, A. y Carrasco, C. (2005), 'Flujos, tendencias y signos de instalación de los extranjeros en España', *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, nº 104. Madrid.

Toharia, L. (2004), 'El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas', en *revista CLM. ECONOMÍA*, nº 4.

## **CAPÍTULO 2. UN ANÁLISIS DE CASO: LOS ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE INSERCIÓN LABORAL EN LA RED ACOGE**

Blanca Ruiz y Eva Martínez Ambite<sup>5</sup>

### **I. INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se plantea un análisis sobre los programas de inserción laboral que se ejecutan en las distintas organizaciones de la Red Acoge. En el conjunto de la federación existen varios grados de desarrollo en lo que a estos programas se refiere, grados que responden al nivel de sofisticación y desarrollo alcanzados por las distintas organizaciones federadas<sup>6</sup>. Así las cosas podríamos hablar de dos tipos de programas de inserción laboral en atención a dicha sofisticación:

- programas de inserción laboral de carácter básico, en los que se plantea una acogida básica (información y orientación), así como una derivación a las denominadas bolsas de empleo (internas o externas) y a los recursos formativos pre/laborales (internos o externos).

- programas de inserción laboral articulados a través de itinerarios individualizados de inserción laboral. Este tipo de estrategias de inserción requieren, como es sabido, de una dotación importante de recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo una metodología integral e individualizada con cada uno de los usuarios/as. No obstante las organizaciones que trabajan la inserción laboral desde esta metodología, lo hacen, en un primer nivel, a través de la acogida básica señalada en el párrafo anterior, dado que es la misma el punto desde donde se procede a la derivación del usuario para la entrada en el itinerario. Dicho de otro modo: por razones varias (que tienen que ver fundamentalmente con la voluntad del usuario y con la limitación de los recursos) no todos los usuarios del programa de inserción laboral acceden a una intervención individualizada desde esta

---

<sup>5</sup> Blanca Ruiz es doctora en Derecho y, en la actualidad, coordinadora de la Red Acoge. Eva Martínez Ambite es Diplomada en Trabajo Social y coordinadora del área de inserción laboral de la Red Acoge.

<sup>6</sup> Un principio de actuación federativo de la Red Acoge es el respeto al grado de autonomía interna de las organizaciones miembros. Consiguientemente, el grado de desarrollo en la intervención de las organizaciones miembros, es distinto en las diferentes organizaciones en función de las demandas planteadas en cada localización por los usuarios, de la antigüedad de cada entidad federada, de las áreas de trabajo priorizadas en cada una de ellas y de los recursos personales y materiales con los que cuentan. Otro factor muy importante en este sentido es el impulso que muchas organizaciones han recibido por parte de las distintas Administraciones Públicas las cuales, a través sobre todo de la co-financiación del Fondo Social Europeo han priorizado y promocionado la inserción laboral de las personas inmigrantes utilizando esta metodología individualizada. Muchas de las organizaciones federadas a la Red Acoge han sido beneficiarias de este impulso público, y han visto reforzados sus programas de inserción laboral mediante esta vía. Por todo lo anterior, el desarrollo del programa de inserción laboral es distinto en las diferentes organizaciones federadas.

metodología. La intervención a través de la misma viene precedida por un proceso de selección previa.

En cualquier caso, el análisis que a continuación se relata se centra en esta metodología de intervención individualizada, la cual es articulada, en cualquier caso, por una parte, mayoritaria, de las organizaciones veintiséis organizaciones federadas en la Red Acoge.

## II. UN ANÁLISIS DE CASO

El presente análisis de caso se construye utilizando, como se ha señalado anteriormente, las transcripciones de los grupos de discusión que tuvieron lugar a los efectos de la revisión del programa.

Gracias a la generosidad de los técnicos participantes, que donaron su conocimiento y su esfuerzo, hemos podido recopilar la información obtenida. Más que una mera recopilación de transcripciones, dichos grupos de discusión generaron una auténtica producción analítica y sistematizada, la cual, básicamente, nos limitamos a plasmar en este análisis.

El análisis ofertado por dichos técnicos se estructuró a través de dos tipos de variables:

1. las fases de los itinerarios individualizados de inserción laboral, integradas cada una por distintas secuencias, como se recoge en el siguiente cuadro:

Fase 1. Acogida e información	Fase 2. Diagnóstico y definición del itinerario	Fase 3. Formación pre-laboral y profesional	Fase 4. Intermediación, acceso al mercado y seguimiento
Acogida general	Selección de usuarios	Elaboración de mapa de recursos	Prospección de mercados y nuevos yacimientos de empleo
Valoración/derivación	Entrevista individual semiestructurada	Contactos con entidades	Actualización del currículum de vida
Acogida e información	Entrevista individual o grupal	Plan de trabajo de usuarios	Búsqueda activa de empleo
Bolsa de empleo	Elaboración del diagnóstico por el profesional	Derivación	Tutorías de seguimiento
Selección de itinerarios	Consensuar con el usuarios el diagnóstico laboral	Ejecución de talleres	Mediación laboral
		Seguimiento y evaluación continuas	
		Coordinación con el formador	
		Redefinición de diagnóstico e itinerario	

		Paso a siguiente fase continuación de la formación
		Certificado de asistencia y buena conducta

2. los distintos agentes y elementos relevantes en cada fase y secuencia, y comunes, en general, a todas ellas: usuario, metodología, recursos, profesional y contexto.

El resultado de la confluencia de ambos tipos de variables, muy centrado en las carencias y déficits, se muestra, por fases, en el Anexo de este volumen.

A través de dicho análisis estructurado, se trataba de sistematizar las potencialidades y carencias que habrían de servir como base para establecer una metodología más operativa, después de un período de varios años de puesta en práctica de la que se venía utilizando.

“hasta ahora hemos funcionado con las fases que nos marcaba la Administración, registradas en las fichas que ésta nos proporcionaba, pero ya en momentos anteriores a éste nos habíamos dado cuenta de que eso no respondía a la realidad ni a las necesidades, por eso queremos hacer una metodología propia, que realmente se adapte” (Técnico de un grupo de discusión, en adelante TGD)

De la abundante documentación –aproximadamente doscientas páginas transcritas- destacamos los aspectos que consideramos más relevantes, los cuales aparecen, prácticamente, de modo transversal a lo largo de las reflexiones realizadas por los TGD.

Tales aspectos son los siguientes:

#### **a) La motivación del usuario**

La motivación es entendida como una actitud imprescindible del usuario a la hora de llevar a cabo un itinerario de inserción. La misma ha de ser potenciada constantemente en todas las fases del itinerario por parte de los profesionales que intervienen, los cuales han de estar atentos y vigilantes en los diferentes momentos con el fin de mantener esa actitud en el usuario. Como tal, el mantenimiento y refuerzo de la motivación ha de ser uno de los principales elementos en el trabajo de los técnicos, con lo que deben de disponer de herramientas profesionales adecuadas para incentivarla.

“entender que forma parte del papel del profesional no solamente evaluar si no llega, sino ser capaz de motivar cuando se llega, y tener herramientas para trabajar eso”. (TGD).

Se constata en el grupo una alta motivación de los usuarios en el progreso de las fases que repercuten en su capacitación laboral

“Cada vez que un usuario va viendo los pasos que va dando, los logros que va consiguiendo, hay más motivación para la formación. [...]. Es decir, antes no podías hacer cosas, ahora sí puedes, eso va motivando a continuar”. (TGD).

No obstante, la motivación viene altamente condicionada por un factor fundamental: el éxito en el acceso al mercado de trabajo. Así, la motivación del usuario/a para la proseguir la (o iniciar una nueva) formación será muy baja, si, tras haber asistido a varios módulos formativos, sigue sin encontrar empleo. Por lo general el deseo de consecución de un empleo es, además, una urgencia imperiosa, que bloquea, en muchas ocasiones, cualquier indicio de motivación para insertarse en un programa de intervención individualizada e integral, en un proceso que marca sus propios tiempos, distintos a la urgencia planteada por el usuario/a.

Es comúnmente aceptada por los participantes la relación directa entre la motivación del usuario y la planificación –conjunta con el técnico- de las actividades del itinerario.

Asimismo, en ocasiones, la motivación para realizar la formación programada es baja si el usuario/a posee una elevada formación académica, dado que sabe, que las posibilidades de encontrar un empleo adecuado a su nivel son escasas. En otros casos de usuarios/as con bajos niveles académicos se habla simplemente de ausencia de ambición: sabe que el empleo al que está destinado/a se desarrollará en condiciones precarias:

“ [...] es, simplemente, lo que ve a su alrededor”.( TGD).

En otros casos, señalan algunos técnicos, es difícil mantener la motivación cuando el proceso de formación dentro del itinerario es muy largo.

Existe consenso en que uno de los momentos en los que la ausencia de motivación o iniciativa por parte de los usuarios/as es más palmaria es el de la búsqueda activa de empleo. Las razones para lo mismo son variadas. Los técnicos realizan una autocrítica al comenzar reconociendo que a menudo no se trabaja suficientemente la autonomía personal, o se trabaja de modo un tanto paternalista creándose dependencias. En otras ocasiones no se proporciona la motivación suficiente para afrontar este momento. A veces, la pérdida de motivación en esta etapa viene ocasionada por el propio temor e inseguridad del usuario/a, o por lo infructuoso y desmotivador que resulta en ocasiones la búsqueda de un empleo.

También se reconoce la importancia de trabajar la autonomía y capacidad de negociación de los usuarios/as para cuando estén insertados en el mundo laboral, dado que, a menudo se descubre un fuerte sentimiento de inferioridad en los usuarios/as que les impide negociar desde su condición de trabajadores:

“Muchos usuarios, cuando ya han accedido al trabajo y se les presentan dificultades en los trabajos, tienen complejo de inferioridad, no saben cómo negociar determinadas cosas, cómo ... entonces eso hay que trabajarlo mucho, y eso hace muchas veces que abandonen el trabajo y nos impidan hacer la mediación.”.(TGD).

## **b) La coordinación de los recursos existentes de inserción laboral**

Otro de los elementos recurrentes es la necesaria coordinación entre los recursos sociales de inserción laboral, públicos y privados, existentes en cada ámbito. A pesar de detectarse en los últimos años una multiplicación de dichos recursos, el conocimiento y coordinación entre los mismos parece ser urgente.

Como paso previo se reconoce la utilización de mapas de recursos, y la necesidad de que los mismos estén actualizados. No obstante, esta demanda expresada, va más allá del mero conocimiento de la existencia de otra entidad interventora o de la buena relación y/o comunicación entre profesionales de distintas entidades. Se trataría de profundizar en el trabajo en red, en las distintas localizaciones, en el muy específico ámbito de la inserción laboral, lo que afectaría:

- A la planificación conjunta entre las distintas entidades intervinientes en una misma localización. Se debería de tratar de formalizar acuerdos de coordinación entre entidades.
- A la coordinación de la oferta formativa, tanto en cuanto a contenidos “le da a uno por hacer cursos de albañilería, por ejemplo, y todos a hacer de albañilería, y a lo mejor nadie hace de informática, por ejemplo”. (TGD).  
como en cuanto a tiempos. En este caso resulta a veces problemática la coincidencia en los tiempos de los módulos formativos de las distintas entidades privadas, dado que está condicionado por el calendario de las distintas subvenciones públicas, de modo que en determinadas épocas del año coinciden varias acciones formativas, y en otras escasea la oferta.
- A la coordinación, a efectos de derivación, con la oferta formativa de las diversas instituciones públicas y privadas.
- A la creación de espacios de coordinación y evaluación entre las distintas entidades que gestionan este tipo de programas.

## **c) El funcionamiento interno del programa**

En lo que al funcionamiento interno del programa los técnicos subrayan la complejidad del mismo, lo que requiere de una dedicación, no sólo exhaustiva, sino también acrecentada por la gran cantidad de actividades que la intervención a través de itinerarios implica. Como punto de partida, el análisis de este epígrafe recalca la saturación del trabajo de los técnicos.

Por lo que se refiere a los usuarios/as con que se interviene desde una metodología de itinerarios individualizados existe unanimidad en que la situación documental no es un impedimento para la entrada en el itinerario. Se trabaja tanto con personas en situación regular como en situación irregular, si bien, el trabajo con estos últimos no está financiado por las administraciones públicas. En tal sentido, el perfil es heterogéneo.



No obstante la heterogeneidad de los perfiles con los que se interviene no viene definida fundamentalmente por las diferencias en la situación administrativa, sino por un concepto mucho más amplio: el de los distintos niveles de empleabilidad de los usuarios/as. Ello requiere, en la mayoría de los casos, plantear una intervención no homogénea, organizada en función de las distintas competencias que el usuario/a posee:

“Más que nada porque para ellos crea frustración ver que no están al mismo nivel que sus compañeros del mismo grupo”.(TGD).

“Aunque tarde más no puede ser el mismo objetivo para una persona que para otra”. (TGD).

La determinación del nivel de empleabilidad, señalan los técnicos, es clave, puesto que sólo a través de dicha determinación se podrán ofrecer expectativas reales a los usuarios/as.

En tal sentido, los técnicos han reclamado frecuentemente la necesidad de encontrar un sistema de recogida de datos que recoja indicadores correspondientes a los distintos niveles de empleabilidad y enfatizan que el actual sistema de registro, recabado por las Administraciones Públicas, no resulta funcional para el programa.

Por otro lado, también en términos metodológicos, los técnicos reconocen la necesidad de definir y sistematizar las herramientas del proceso:

- herramientas de diagnóstico y seguimiento para el profesional,
- herramientas de evaluación del programa
- herramientas de evaluación para el usuario/a. Se recalca en varias ocasiones que los usuarios/as presentan dificultades para ser mínimamente críticos con los profesionales que intervienen con ellos. Las evaluaciones que se les requiere a tales efectos nunca expresan la más mínima queja o sugerencia contra el profesional.
- herramientas de cualificación para el voluntariado
- de elaboración de materiales formativos para los usuarios

Asimismo, otra clave instrumental es la necesidad de formación de los profesionales y voluntarios en pautas culturales, en habilidades pedagógicas y de comunicación y en herramientas para mediar con el empresariado (marketing, responsabilidad social, etc)

También se subraya la importancia de una coordinación muy precisa con los formadores que intervienen en el itinerario.

#### **d) La oferta formativa existente para el usuario/a**

La oferta formativa viene condicionada, claro está, por los recursos internos, de cada organización, y los existentes en el entorno. En tal sentido ya se ha señalado la multiplicidad de recursos existentes y la necesidad de coordinación de los mismos. En cualquier caso es por todos asumida, como clave principal al planificar la formación, el que su oferta se programe y adapte en función de los niveles de empleabilidad del usuario/a:

“no te puedes plantear los mismos objetivos con una persona que tienen una titulación universitaria que con una persona que te viene con estudios primarios”. (TGD).

Asimismo, la formación ha de estar adaptada a la realidad de la oferta del mercado laboral. A menudo, señalan los técnicos, se programan cursos inadecuados, a cuya finalización no se encuentra trabajo. En tal caso la motivación del usuario para la llevar a cabo esa formación será muy baja, si intuye que la misma no le posibilitará acceso al mercado de trabajo.

Algunos técnicos señalan la conveniencia de ofertar formación que pueda motivar.

“Yo es que ni siquiera me planteo hacer un curso de cocina, ni de costura. Ya de eso estamos hartas las mujeres, hay que dar otras posibilidades, yo... más cursos de manipulación, riesgos laborales, ... cosas que sean atractivas. Pero porque cocinar... están cocinando en sus casas y están hasta las narices, y costura tienen ¿entiendes?, yo no me planteo hacerlo”. (TGD).

Finalmente, del análisis de las transcripciones – y de lo presenciado durante la celebración de los grupos de discusión- surge una conclusión llamativa: los técnicos no otorgan a la formación en el idioma castellano, ni mucho menos, la relevancia que otorgan a otros elementos como los citados. Se reconoce la importancia de dicho conocimiento, si bien también el hecho de que la competencia se adquirirá y el hecho de que es un obstáculo perfectamente salvable; en ningún caso se ha interpretado como una de las mayores dificultades del programa. El desconocimiento del castellano

“[...] no paraliza la intervención individualizada, sólo la ralentiza”. (TGD).

#### **e) La prospección de mercados y la búsqueda de sectores laborales de inserción**

Otro de los elementos estrella del debate ha sido la prospección del mercado laboral. Los técnicos se reconocen incapaces de actuar en el mercado con las herramientas disponibles. Las dificultades se presentan, de entrada, en el mero análisis del mismo, en el estudio del mercado.

Además de su saturación para llevar a cabo otras actividades que el programa implica, reconocen una incompetencia profesional para activar herramientas con las que poder trabajar con el empresariado: ellos, los técnicos, son orientadores laborales, trabajadores sociales, sociólogos, ... no han trabajado en el ámbito de

las empresas privadas. El fin último de esta prospección es el identificar sectores laborales donde poder insertar a los usuarios/as. Y, preferiblemente, que se trate de sectores en cuya inclusión el usuario/a reconozca una mejora evidente.

Se barajan vías ya exploradas:

- Potenciar las relaciones de cooperación con las empresas que ya colaboran con las organizaciones
- Potenciar las relaciones con empresas que tengan asumidos estándares de responsabilidad social corporativa
- Apoyo y orientación para el autoempleo a los usuarios/as diagnosticados/as como emprendedores

Pero las mismas no son suficientes. Existen, según los técnicos, demasiadas barreras para poder apreciar las relaciones y resortes del mercado y acceder al mismo en condiciones de igualdad, pudiendo tratar a los empresarios 'de tú a tú'. Además de no existir una adecuada prospección:

- Existen prejuicios y estereotipos en la comunidad empresarial que generan una falta de confianza en las ONGs para colaborar con las mismas en la inserción laboral de personas inmigrantes
- También las ONGs son apreciadas con desconfianza por parte de las empresas de selección de personal
- La etnoestratificación laboral se concreta en ofertas poco cualificadas no adaptadas a las expectativas de los usuarios (ello, asimismo, refuerza, en un proceso circular, la desmotivación del usuario/a)

Por lo mismo los técnicos identifican reiteradamente, como eje casi transversal, la necesidad de una labor de comunicación y marketing por parte de las organizaciones. Ello a los efectos de vender, entre otros, este programa, de modo que puedan llegar a las empresas y generar nuevas oportunidades de inserción laboral. Se reconocen, insisten, incompetentes para jugar en el juego del mercado, de la oferta y de la demanda, del tú a tú con las empresas... Reclaman nociones mínimas para un acercamiento profesional al empresariado y, sobre todo, reclaman, que existan profesionales liberados y especializados en tales funciones, capaces de dar a conocer el programa y de negociar con el empresariado lo que el programa puede ofrecerles.

#### **f) Los factores estructurales del mercado de trabajo**

En las deliberaciones mantenidas sobre este aspecto no existe identidad de criterios sobre si se conoce o no el contexto laboral. Algunos técnicos parecen controlar en mayor o menor medida los entresijos, otros manifiestan su insuficiente conocimiento de dicho contexto.

Sí que existe, sin embargo, consenso, sobre un segundo aspecto:

“Y además es que no lo podemos cambiar [el mercado laboral]. Nuestra acción o modifica en nada ese contexto laboral”. (TGD).

Se trata de la imposibilidad de los técnicos de incidir, a través de su intervención, en la estructura del mercado laboral para mejorar la situación de los usuarios/as.

Esta vocación de cambio social que se presume de las ONGs, señalan, se incardina también con acciones de denuncia en este sentido. Si bien este aspecto no ha sido suficientemente explorado a lo largo de las deliberaciones.

La toma de consideración de este eje temático se ha llevado a cabo desde el realismo. Los técnicos asumen y conocen el marco de posibilidades, en lo que a la estructura del mercado laboral se refiere. Y reconocen sus características:

- Segmentación del mercado de trabajo: se trata de un mercado precario y limitado, las oportunidades de empleo para la población inmigrante quedan prácticamente reducidas, indican, a los nichos laborales.
- Se produce un trasvase poblacional: los trabajadores/as inmigrantes van ocupando los sectores laborales que van dejando los españoles/as (servicios de proximidad, hostelería, construcción, dependientes de comercio, etc).
- Se establece una circunstancia de discriminación institucional, determinada por los diferentes requisitos y condicionantes administrativos a los que, a diferencia del autóctono o el comunitario, el trabajador/a extranjero, ha de cumplir si desea trabajar en España: Los requisitos administrativos exigidos a las personas inmigrantes sitúan a éstas en dos tipos de estatus: uno, el de la situación administrativa regular, y otro, más agravado por el mayor riesgo de exclusión que entraña, el de aquella persona que se encuentra en situación de irregularidad administrativa documental. Las dificultades para homologar las titulaciones, también señaladas por los técnicos, son parte de estos condicionantes, las cuales imposibilitan más aún las escasas posibilidades de promoción laboral.
- Los técnicos reconocen que la mujer inmigrante, precisamente por razón de género, se halla en una situación más complicada que los varones en lo que se refiere a la inserción laboral, debido a las cargas familiares que asume, a los condicionantes culturales. Asimismo, la mujer inmigrante ha venido a asumir una serie de ramas laborales no deseadas en la actualidad por las trabajadoras españolas (en aquellas ramas de actividad que nunca los hombres tuvieron que ejercer). Se ha producido, en tal sentido, un trasvase de la desigualdad, de la mujer española, a la mujer inmigrante, fundamentalmente en los servicios de proximidad; pero la desigualdad por razón de género no se ha erradicado:

“[...] ese sector permite que el resto de las mujeres podamos creernos lo de las políticas de igualdad.” (TGD).

Los participantes en los grupos de discusión también reconocen que la estructuración de los mercados de trabajo no se ha generado con ocasión de la llegada de la población inmigrante, sino que, como en otros ámbitos, es la llegada de población inmigrante al mercado de trabajo español la que pone de manifiesto las disfunciones que previamente existían.

No obstante, algunos técnicos manifiestan su preocupación porque con el trabajo que están realizando, traducido en un tipo de inserción laboral escasamente promocional, dadas las características estructurales del mercado de trabajo, están contribuyendo a reforzar los sesgos negativos de dicho mercado. En ese sentido, a lo largo de las deliberaciones, existe un cuestionamiento sobre cuál es el resultado último del itinerario individualizado que llevan a cabo a través del programa en lo que se refiere a la existencia de una auténtica promoción.

### III. CONCLUSIÓN

El desarrollo de distintas técnicas metodológicas dirigidas a la inserción de personas o grupos en situación de exclusión es intervención social. Cuando hablamos o nos referimos a intervención social, creemos entender que sólo hay un modelo, pero en realidad en este momento coexisten varios modelos, entre ellos:

1. El modelo fundamentado en la caridad-asistencialismo. Aunque pertenece a siglos pasados, y hoy debería ser un reducto, está todavía muy arraigado en la acción social. Este modelo, no analiza las circunstancias socio-económicas del contexto y centra el problema en el individuo, situándolo como único responsable de su situación de exclusión (falta de capacidades, compromiso, dependencia a ayudas, ...).
2. El modelo que centra como única solución al problema de exclusión, la inclusión a través del empleo. Este modelo surge como consecuencia del desarrollo del estado del bienestar, dado que para acceder al mismo era requisito imprescindible acceder al mercado laboral: un modelo que condicionaba los beneficios sociales a la producción laboral. El problema es que la estructura y condiciones del actual mercado laboral están cambiando (segmentación-segregación) de tal forma que estar dentro del mercado laboral no es una garantía o indicador de inclusión; la situación de exclusión social puede seguir dándose e incluso producirse a partir de ella.
3. El modelo por ciudadanía, es un nuevo modelo, en pleno desarrollo y debate entre los expertos de lo social. No nos dice otra cosa que el hecho de que la persona es el centro de toda acción, en tanto que persona, un ser único que posee una historia de vida, unas características y estrategias aprendidas que dirigen su proceso y le dan sentido. En la medida en que esto es así cada persona es totalmente diferente a otra. En

este modelo es importante el logro del empleo (las connotaciones sociales de valor y participación siguen ahí) pero no lo sitúa como único logro, sino que introduce el concepto de ciudadanía por encima del anterior. Hablar de ciudadanía es plantearse la plena participación social, no como productor únicamente, sino como sujeto de derechos y deberes.

El lector se plantearán por qué iniciamos en este punto una reflexión sobre conceptos tan básicos. Pues bien, a menudo las personas que trabajamos en la intervención social con el colectivo inmigrante, percibimos que aún se sigue concibiendo la programación de la intervención desde un modelo ubicado en los dos primeros que antes hemos nombrado (asistencialista o laboral) y apenas hemos vislumbrado y aplicado las oportunidades reales que supone el tercer modelo.

Los planes de empleo propugnados por las distintas Administraciones Públicas, desde una perspectiva económica y/o social, nos hablan de capacitar a las personas inmigrantes tanto a nivel laboral (formación ocupacional) como a nivel pre-laboral o incluso a nivel cultural. Parten de la consideración de que éstos poseen una serie de déficits y carencias que no les permiten cubrir el conjunto de requerimientos planteados por el sistema productivo. Sin embargo, como señalábamos en apartados anteriores, (1) por un lado, la fuerza de trabajo extranjera posee recursos educativos suficientes y es sumamente apta para la formación y (2), por otro lado, no son las diferencias culturales o las dificultades idiomáticas, ni mucho menos, los elementos que condicionan en mayor medida los procesos de inserción. Más bien diríamos que precisa, en este caso, de reconocimiento de sus titulaciones y de una necesaria adaptación a los requerimientos laborales de nuestro mercado de trabajo.

En tal caso, existe un desfase entre, por una parte, ese reconocimiento de su formación y aptitud y, por otra, las innumerables propuestas y programas – públicos, privados o mixtos- centrados, de manera insistente, en la necesaria formación que supuestamente el colectivo requiere. ¿Por qué esa insistencia en formar a quien ya está formado?. La respuesta quizás sea el hecho de que intentamos explicar las dificultades y limitaciones que presenta el mercado laboral, situando el problema en el plano individual y no en otros planos de carácter estructural o institucional.

Desde nuestra reflexión interna generada mediante los grupos de discusión establecidos a los efectos, hemos comprobado cómo son muchos los factores que condicionan la finalización exitosa de un itinerario integrado de inserción laboral. Y que, en nuestra opinión, seguramente, los principales condicionantes no son debidos a factores individuales, sino a elementos estructurales del mercado laboral y a elementos institucionales relacionados con el funcionamiento de agentes que intervienen en la promoción laboral de una persona inmigrante.

La actual estructura del mercado laboral se caracteriza por seguir un modelo de acumulación basado en la flexibilidad, la segmentación, y la precarización del empleo. Asimismo, como se señalaba al inicio, en las ramas de actividad

caracterizadas por una mayor precariedad laboral como son la construcción, la hostelería, los servicios de proximidad o la agricultura, la proporción de población activa inmigrante está sobre-representada con respecto a otras ramas de actividad de menor precariedad.

Este contexto de precarización y segmentación del mercado de trabajo es el marco en el que tiene lugar la discriminación laboral de la población inmigrante y su ubicación en los escalafones más bajos de la estructura ocupacional, es la llamada «etnoestratificación» del mercado de trabajo. En primer lugar, los trabajadores inmigrantes están destinados a aceptar aquellas actividades rechazadas por una fuerza de trabajo española cada vez más exigente en sus apetencias y menos proclive a realizar trabajos manuales no cualificados, arriesgados y mal pagados, a pesar de la fuerte incidencia del paro. En segundo lugar, la fuerza de trabajo inmigrante tiene acceso a ocupaciones en las que los autóctonos también concurren, pero los inmigrantes son discriminados positivamente por el hecho de aceptar peores condiciones de trabajo -muchas veces bajo formas de economía informal-, lo que permite el abaratamiento de costes, alcanzar mayor flexibilidad y frenar la inflación (Solé, 1995).

En consecuencia, no es que el inmigrante como grupo subordinado que intenta acceder al mercado de trabajo sea reclutado para aquellas ocupaciones más subordinadas, existentes *a priori*, sino que es el propio mercado de trabajo el que se estructura a partir de las relaciones existentes, de manera que tanto las relaciones laborales (contratos a tiempo parcial, temporalidad...), como las condiciones de trabajo (salarios, posibilidades de promoción...) se definen y redefinen constantemente en función de estas relaciones.

Además de estos factores estructurales del mercado de trabajo, hemos de analizar también otros factores que inciden en el contexto, y que son especialmente significativos para la población inmigrante; como son los factores institucionales. Con ello nos referimos, a las actitudes de los gobiernos receptores, incluido por supuesto el nuestro, hacia la inmigración y las medidas legales adoptadas (Portes y Böröcz, 1992) para su incorporación al mercado laboral nacional. Este factor es un eje esencial del contexto, en tanto que determina y condiciona las oportunidades vitales de las personas inmigrantes. Desde el ámbito legal se define como el «campo de posibilidades» de la inserción de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado de trabajo, proceso denominado «discriminación institucional» (Cachón, 1995). Por el simple hecho de ser extranjero (no comunitario) las posiciones que pueden ocuparse en el mercado de trabajo están determinadas negativamente, ya sea porque el «marco institucional» fija el campo de no-circulación de la fuerza de trabajo inmigrante -a través del recurso a la situación nacional de empleo- o bien porque el Estado ratifica lo que el mercado ya ha fijado como campo de oportunidades laborales de los inmigrantes -a través de los contingentes. Es así como la política migratoria favorece la reclusión de los trabajadores extranjeros en unos sectores de actividad determinados, caracterizados por presentar las peores condiciones de trabajo, contribuyendo a la flexibilización y a la etnoestratificación del mercado de trabajo.

Igualmente nos parece importante, en este análisis, mencionar cómo el «marco institucional de la discriminación» actúa de distinta manera según se trate de hombres inmigrantes o de mujeres inmigrantes, en conjunción con factores propios de las relaciones de género y con la existencia de un mercado de trabajo claramente sexuado. Uno de los efectos más destacados es el trasvase de desigualdades entre mujeres (Parella Rubio, 2000).

Otro aspecto destacado en el análisis de los factores institucionales es el de la proliferación de estructuras públicas y privadas que operan en la inserción laboral de las personas inmigrantes. En general estas estructuras funcionan en un marco de fragmentación y de manera descoordinada, con lo que se diluye el impacto inicialmente previsible del total de los esfuerzos y recursos aplicados. Las potencialidades del trabajo en red, y las sinergias que el mismo genera quedan, por tanto, desaprovechadas. En cualquier caso, el impacto global del total de las acciones de estas estructuras no parece modificar sustantivamente la estructura del mercado laboral; más bien al contrario, puede contribuir a reforzar y perpetuar los caracteres perversos de dicha estructura.

Un aspecto claramente relacionado con el anterior es el del perfil de los profesionales que trabajan en la intervención a través de itinerarios individualizados. De carácter claramente social no parecen, al menos así lo reconocían los técnicos participantes en los grupos de discusión, adecuadamente cualificados para trabajar en un ámbito, el mercado, que es donde se ha de finalizar el proceso de inserción. En este sentido parece razonable asumir la reivindicación de dichos técnicos de completar su actuación, a través de la formación en herramientas específicas para el mercado, o, aún más reclamado, el complementar el equipo de profesionales con un nuevo perfil profesional: el de los especialistas en comunicación y marketing, capaces de 'vender' el programa a las empresas, y capaces de desenvolverse convenientemente en los ámbitos de la empresa privada.

Toda esta reflexión que apuntamos, ha guiado la evaluación sobre las acciones y metodología utilizada en el programa de inserción laboral articulado a través de itinerarios individualizados de inserción socio-laboral. Si bien este programa ha estado claramente enfocado al acceso al mercado de trabajo, tenemos claro que no sólo el acceso, sino también las condiciones de partida y de mantenimiento deben formar parte de la metodología a emplear.

¿Qué significa esta idea?. Desde la reflexión en grupos de trabajo con los técnicos responsables del programa, se ponen de relieve los problemas y contradicciones en la aplicación metodológica. La sensación es que los objetivos programados resultan pobres, en la medida que no contemplan el pleno desarrollo de las personas. La realidad, es que aun habiendo conseguido una importante tasa de ocupabilidad con las personas inmigrantes con las que hemos trabajado, la inserción se ha producido reproduciendo los déficit y sectorización que ya plantea el mercado laboral.

Ello supone una revisión crítica del programa, dado que:



- Por una parte, creemos que el planteamiento acrítico del programa, más que contribuir a cambiar la realidad, ratifica los valores imperantes; es decir, seguir avalando la idea de que el empleo (independientemente de sus condiciones) es la única vía para la inserción social y el acceso a la participación.
- Por otra parte, pensamos que si no se reconoce que las modalidades de empleo que se han impuesto, especialmente a la población inmigrante, están muy lejos de satisfacer las aspiraciones fundamentales de la persona, estamos agrandando metodológicamente las dificultades para la promoción social y laboral de cualquier persona. Cubrimos necesidades básicas, pero al tiempo estamos limitando la posibilidad de satisfacción de necesidades vitales y fundamentales para alcanzar el bienestar de la persona (escala de necesidades de Maslow).

Desde el prisma de un ciudadano autóctono maduro, inmerso en su occidental proyecto de vida, parece obvia la valoración de otras necesidades y derechos, como lo son la participación, el disfrute del tiempo libre, el acceso a un nivel económico satisfactorio. Pero cuando trasladamos nuestro enfoque de ciudadano de un estado económica y razonablemente avanzado, a la situación personal de un sujeto inmigrante, lo percibimos, básicamente como sujeto-sólo-trabajador, despojando nuestro enfoque de aspectos –derechos, carencias, necesidades, aspiraciones: proyecto de vida- más íntimos y personales. Y ese prisma se reproduce igualmente en las políticas administrativas y sociales. Es bienvenido como trabajador útil. Pero este sentido utilitarista y mercantilista anula el sentido de persona y las necesidades que, como tal, experimenta y que no son otras que las que siente cualquier ciudadano autóctono. Es decir, cubrir necesidades básicas, seguridad, afecto, participación, creación...

Desde esta reflexión que proponemos, y partiendo de la experiencia en los años de trabajo, el itinerario se ha de generar en la medida en que la persona va construyendo su proceso. Por ello, es fundamental, conocer, en la persona inmigrante, precisamente eso; su proceso personal, su proyecto y proceso migratorio, las estrategias o recursos personales con que cuenta, sus expectativas, al tiempo que analizamos desde una visión crítica qué proceso sigue o establece la sociedad de acogida o, más concretamente, el mercado laboral.

## **Bibliografía**

Cachón, L. (1997), 'Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España', *Revista REIS*, N° 69.

Ceniceros, J.C., Oteo, E., (2003), *Orientación Socio-Laboral basada en Itinerarios. Una Propuesta Metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo: Madrid.

Equipo Promocions, (1996), *El empleo de los inempleables: Metodología y recursos para la inserción laboral*. Colección Educación y Empleo, Popular: Madrid.

Martín Artiles, A. (1997), 'Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales'. *Revista Sociología del Trabajo*. [www. ec3.ugr.es/in-recs/articulos/67746.htm](http://www.ec3.ugr.es/in-recs/articulos/67746.htm)

Parella Rubio, S. (2000), *El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres en los servicios de proximidad*. [www. Monografias.com/.../trasvase-desigualdades-clase-etnia-mujeres.shtml](http://www.Monografias.com/.../trasvase-desigualdades-clase-etnia-mujeres.shtml)

Portes, A., Böröcz, J. (1992), *Inmigración Contemporánea: Perspectivas Teóricas sobre sus determinantes y vías de acceso*. [www.revista-redes.rediris.es/html-vol8/vol8\\_3.htm](http://www.revista-redes.rediris.es/html-vol8/vol8_3.htm)

Prieto, C.(1994), *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI: Madrid.

Solé, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, [www.discriminacion.org/bibliografia/bibliografia.htm](http://www.discriminacion.org/bibliografia/bibliografia.htm)

Rubio, C., Medina, J.A. (1999), *Motivación y Empleabilidad*. Colección de Acción social, Cuadernos de Formación. Caritas: Madrid

### **CAPÍTULO 3. QUÉ HACER Y CÓMO HACER: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA**

Eva Martínez Ambite<sup>7</sup>

#### **I. INTRODUCCIÓN**

La dinámica y metodología que planteamos en este capítulo, y que surge del trabajo de evaluación y reflexión sobre la intervención desarrollada, pretende ser una herramienta de ayuda a los profesionales, desde una óptica realista. Es verdad, y somos conscientes de ello, que para poder ser llevada a cabo requiere de una inversión de recursos económicos y profesionales que no siempre son posibles en las organizaciones sociales no lucrativas. Además, contamos con otras dificultades, entre ellas:

- la persona inmigrante que busca acceder al mercado laboral lo hace, mayoritariamente, en circunstancias de gran dificultad para cubrir sus necesidades básicas, lo que marca una situación de urgencia (paro prolongado, trabajo irregular en condiciones precarias, falta de apoyos o soportes familiares o redes de ayuda mutua ...).
- diariamente, los servicios de atención reciben un número muy elevado de demandas y atenciones. Cada profesional y el voluntariado adscrito al programa es responsable de la atención de un gran número de personas, con diferentes problemáticas sociales, y con diferentes niveles de empleabilidad. Esto limita el tiempo disponible para cada fase y acción (acogida y recopilación de información, diagnóstico, análisis de recursos y posibilidades de mercado etc...).

Todo ello dificulta poder llevar a cabo el fin del itinerario; esto es, que sea personalizado y se constituya como un proceso para la persona y su situación. Las dificultades para llevar a cabo esta metodología, hacen que muchas veces confundamos itinerarios personalizados con la atención personalizada. *En nuestra opinión, como cuestión definitoria, creemos que para que un itinerario individualizado de inserción laboral pueda ser considerado como tal, debe basarse en la evaluación constante de las necesidades de empleabilidad de las personas y debe conducir a aumentar, precisamente esto, la capacidad o nivel de empleabilidad.*

Por todo lo expuesto en los capítulos anteriores, somos conscientes de que desde la intervención social y desde la metodología del programa estamos obligados a realizar un esfuerzo de notable de imaginación y creatividad para diseñar itinerarios más satisfactorios; articulando alternativas complementarias y paralelas a la consecución de empleo. Una idea clave, es asumir que la finalización del

---

<sup>7</sup> Eva Martínez Ambite es Diplomada en Trabajo Social y coordinadora del área de inserción laboral de la Red Acoge.

itinerario no se produce simplemente tras la obtención de un empleo, sino tras consensuar con la persona el logro de la promoción que espera.

En suma:

- es fundamental perseguir la satisfacción de las necesidades básicas: subsistencia, seguridad y realización a través del empleo
- pero al mismo tiempo tenemos que diseñar y planificar acciones complementarias de apoyo, trabajo de grupos, espacios de encuentro y relación que permitan la participación y la aportación personal ... .Todo ello, refiriéndonos a un nivel de intervención individual
- y, además, hemos de trabajar sobre el contexto. En este caso, nuevamente necesitamos de estrategias innovadoras y creativas, como es todo lo relacionado con herramientas de marketing social, economía y empresas sociales y, por supuesto, la devolución a la sociedad, del análisis y diagnóstico de la situación real; haciendo ver cómo la situación actual del mercado nos afecta a todos, cómo la situación de la población inmigrante no genera desajustes en el sistema, sino que tan sólo viene a ponerlos de manifiesto<sup>8</sup>.

## II. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DE CONCEPTOS CLAVE QUE FUNDAMENTAN LA METODOLOGÍA

### a) Itinerario personalizado

Conjunto de dispositivos, servicios y actuaciones que se programan de forma personalizada y pactada con los usuarios/as con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción laboral.

Se trata, por tanto de un acompañamiento y proceso individualizado (con un número limitado de casos) donde se analizan y potencian las cualidades y capacidades personales y profesionales de los usuarios (empleabilidad) y las posibilidades del medio. Este proceso se planifica y evalúa de forma conjunta entre los profesionales de referencia y el propio usuario/a, por ello, no puede establecerse, *a priori*, una temporalidad o una secuencia rígida, dado que los objetivos marcados y las actividades programadas deben ir adaptándose a la evolución y proceso de cada caso.

El tiempo establecido para un itinerario es muy diverso, dependerá de las necesidades y dificultades para la empleabilidad (valoradas en el diagnóstico), del

---

<sup>8</sup> Un ejemplo claro es el trasvase de desigualdad de género de las mujeres autóctonas a las mujeres inmigrantes, a través del crecimiento de sectores, como es el servicio doméstico.

desarrollo o proceso que la persona va haciendo, y de la calidad y coordinación acciones programadas, revisadas a través de un proceso constante de evaluación.

El concepto de itinerario, concebido desde un modelo de intervención educativo, donde se establecen *a priori* rutas de acceso a diferentes estudios o formación, cambia su concepción en su aplicación a un modelo de intervención sociolaboral. Si bien el modelo educativo se centra en el desarrollo de capacidades (conocimientos, procedimientos y valores) donde el aprendizaje es el eje sobre el que pivota el proceso de socialización, el modelo sociolaboral de intervención sitúa su eje del proceso de socialización en el desempeño (habilidades, competencias, destrezas personales y para el empleo) sobre el que apoyar sus actuaciones.

En el caso de la población inmigrante que, como ya hemos apuntado, cuenta con condicionantes o limitaciones mayores que otros colectivos (en los aspectos de competencia en el mercado y de discriminación institucional), hemos de profundizar aún más en el concepto de itinerario. Para ello tomamos como referencia, adaptándolos al colectivo, los objetivos específicos descritos por el *Equipo Promocions (1996)* para definir su idea de itinerario dirigido a colectivos con mayor riesgo de exclusión:

- Estimular la capacidad para diseñar y gestionar microiniciativas en pequeños grupos como medio de reforzar la confianza y seguridad en la búsqueda de empleo.
- Facilitar el desarrollo de iniciativas de conocimiento del entorno y los recursos, desde una perspectiva de derechos como miembros de la comunidad. No con un carácter específico a su situación de inmigrantes, sino con carácter general como ciudadanos.
- Poner en común los propios problemas personales relacionados con las dificultades de inserción laboral, facilitando la identificación de los propios problemas y las similitudes de éstos en relación a los demás.
- Poner en común las estrategias individuales que cada uno ha desarrollado para enfrentarse a las dificultades de inserción laboral, relacionándolas con las estrategias comunes en todo proceso migratorio: comparación de logros alcanzados y beneficios.
- Reactivar los propios recursos personales y recuperar (adaptándolo a la realidad) su proyecto migratorio, adoptando y experimentando instrumentos básicos de comprensión y expresión.
- Trabajar las actitudes y comportamientos que es necesario mantener para buscar y lograr el trabajo más adecuado. Fomento del pensamiento realista y positivo, capacidad para planificar a largo plazo, reelaborando metas y los tiempos establecidos para conseguirlas, control de estrés, ...

Partiendo de estas consideraciones, el itinerario tiene un claro enfoque pedagógico, no sólo en un sentido de instrucción formal, sino, fundamentalmente, de capacitación. En este sentido nos parece muy interesante, la reflexión que nos aporta la Fundación Tomillo (*Propuesta metodológica, 2003*). Considera

fundamental, incorporar los siguientes elementos implícitos a la definición de itinerarios, y por lo tanto a cualquier metodología basada en ellos:

- El itinerario es parte de un proceso emprendido previamente por la persona (el proyecto migratorio supone el inicio de un itinerario para la persona inmigrante, por ello es fundamental partir y retomar dicho proyecto) y, como tal, su verdadero fin está en el propio proceso en sí, no en su resultado.
- El itinerario tiene un carácter pedagógico en sí mismo. Puesto que la persona, a lo largo del proceso incorpora conocimientos, procedimientos, valores y habilidades útiles para desenvolverse en la vida y relacionarse con un (nuevo) entorno y consigo mismo. Algunos de ellos:
  1. La persona adquiere conocimientos y habilidades que le ayudan a situarse en medio de la complejidad y dificultad manejando la ansiedad.
  2. La persona descubre posibilidades y capacidades que tiene.
  3. La persona se percibe fortalecida para afrontar su propia vulnerabilidad
- El itinerario debe suponer un cambio en la persona, en varios sentidos: mejora las competencias para afrontar sus expectativas y asumir la realidad, mejora la percepción que tiene de sí mismo (autoconcepto) y la valoración que hace de sí mismo (autoestima).

## **b) Empleabilidad**

Nuestra opción como organización es asumir la definición del término empleabilidad como la capacidad que una persona tiene para buscar y obtener un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas, sino también sus necesidades profesionales, de promoción y de desarrollo personal.

En una línea de pensamiento liberal se identifica la empleabilidad con la eliminación de toda rigidez y barrera que afectan al problema de la creación y mantenimiento del empleo, por supuesto, anteponiendo esa necesaria flexibilidad en el trabajador y en la relación laboral. Es un claro planteamiento desde una perspectiva de mercado, donde no cuentan los aspectos de desarrollo personal y profesional, tal y como se plantea una perspectiva social.

Distintamente, frente a esta orientación basada en obtener la mayor flexibilidad de mercado, surge una corriente alternativa que establece que el concepto de empleabilidad debe entenderse y materializarse a partir de las condiciones y expectativas que el individuo desee establecer. En este sentido, la interpretación es que, desde distintos niveles y con distintos medios y estrategias, se consiga que el individuo en el mercado laboral pueda acceder a las distintas opciones que puedan plantearse a lo largo de la vida. Entendiendo que esas opciones del mercado de trabajo no sólo se refieren a las que puedan aparecer externamente, sino también incluyen las que la propia persona pueda crear y construir (por ejemplo, en la modalidad de autoempleo). Por supuesto, asumiendo que en el plano individual las posiciones y oportunidades de cada persona son bien

distintas, y en el plano grupal o colectivo, como el que nos ocupa, también lo son. Se trata de trabajar desde la perspectiva de una promoción posible y no desde el estancamiento.

En el caso de la población inmigrante, el sentir general (sociedad y Administraciones Públicas) es que la promoción significa obtener un empleo en España: por supuesto, un empleo vinculado a nichos laborales o empleos de difícil cobertura nacional. Esta concepción genera en la persona inmigrante una sensación de *techo de cristal* muy difícil de traspasar, independientemente de las aptitudes y actitudes personales. Tanto que llega a modificar la percepción de uno mismo y los recursos y potencialidades personales que forman parte y caracterizan un proceso migratorio (capacidad emprendedora, iniciativa, esfuerzo, resistencia a la frustración ...)

Es precisamente en el conocimiento profundo y en el desarrollo y/o recuperación de estas potencialidades y capacidad de motivación donde se fundamenta la metodología de itinerarios. Por ello no podemos hablar de grupos dentro del colectivo inmigrante con determinadas características para la inserción laboral individual, sino de personas con determinados niveles de empleabilidad: Conocer y poder evaluar esos niveles y las estrategias para acompañar en el proceso que supone pasar de un nivel a otro hasta lograr un mayor nivel empleabilidad es la clave.

Esta es una consideración muy importante, dentro de nuestro colectivo, porque suele ser inevitable segmentar y atribuir a cada grupo (según nacionalidad, sexo ...) conductas diferenciadoras y características personales como "grupo cultural" o de género propias, y siempre desde una atribución limitadora o peyorativa.

Sin embargo, en nuestra opinión, es necesario construir modelos de intervención o itinerarios diferentes, no con respecto al grupo cultural o de procedencia, sino sobre el concepto de empleabilidad, como punto de partida y elemento de referencia durante todo el proceso. Para ello, proponemos una serie de indicadores individuales y sociales que nos permitan identificar distintos niveles de empleabilidad, lo que, a su vez, nos facilita poder programar las distintas intensidades y duraciones y las acciones de cada itinerario.

Los indicadores establecidos, y que detallamos a continuación, surgen como resultado del análisis tanto de los déficits individuales detectados en la persona inmigrante, como de los déficits o carencias estructurales e institucionales observados a nivel comunitario (ya tratados en el capítulo anterior) y que condicionan de forma clara la empleabilidad. Cada indicador por sí mismo, no determina el nivel de empleabilidad sino la confluencia y relación causal entre varios indicadores.

NIVELES DE EMPLEABILIDAD	INDICADORES INDIVIDUALES Y SOCIALES
<b>NIVEL BAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento del idioma</li> <li>• Presencia de necesidades y problemática social. Necesidades básicas.</li> <li>• Irregularidad administrativa. Carencia de documentación para residir y/o trabajar. O con limitaciones respecto a sectores de ocupación y zona geográfica</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cualificación profesional.</li> <li>• Sin experiencia laboral previa. (país de origen y/o país de destino)</li> <li>• Con rechazo o limitaciones a la búsqueda de empleo.</li> <li>• Con baja autoestima y confianza en sí mismos.</li> <li>• Aislamiento y escaso nivel de participación social.</li> <li>• Alto grado de choque cultural. (diferencia cultural, rol familiar asignado, ...)</li> <li>• Frustración respecto a sus expectativas y proyecto migratorio. Dificultades para elaborar el duelo migratorio.</li> <li>• Pertenencia a colectivos o grupos con más estigmatización o rechazo social.</li> </ul> <p>.../...</p>
<b>NIVEL MEDIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del idioma</li> <li>• Con cobertura de necesidades básicas.</li> <li>• Con documentación en materia de extranjería.</li> <li>• Con cualificación profesional.</li> <li>• Con formación académica. Con o sin reconocimiento oficial</li> <li>• Con experiencia laboral previa. (al menos en país de origen)</li> <li>• Con desconocimiento del mercado laboral y de las formas de acceso.</li> <li>• Con baja autoestima y confianza en sí mismos.</li> <li>• Frustración respecto a sus expectativas y proyecto migratorio</li> <li>• Pertenencia a colectivos o grupos con más estigmatización o rechazo social.</li> </ul> <p>.../...</p>
<b>NIVEL ALTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del idioma</li> <li>• Con cobertura de necesidades básicas. Experimentación de otro tipo de necesidades: participación social, promoción personal, ...</li> <li>• Con documentación en materia de extranjería.</li> <li>• Con cualificación profesional.</li> <li>• Con formación académica. Con o sin reconocimiento oficial</li> <li>• Con trayectoria y experiencia laboral. Tanto en el país de origen como en España.</li> <li>• Con desconocimiento del mercado laboral y de las formas de acceso.</li> <li>• Con potencialidades y capacidades para la búsqueda y consecución de empleo.</li> <li>• Confianza en sí mismos y en las oportunidades</li> <li>• Reelaboración de metas y tiempos en su proyecto migratorio.</li> <li>• Alto nivel de participación social.</li> <li>• Interiorización de la diferencia y semejanza cultural.</li> </ul> <p>.../...</p>



En este sentido, aunque partimos de una intervención individualizada, en relación a la situación personal y social, los objetivos, los tiempos y el desarrollo de acciones o alternativas se pueden en tres tipos diferenciados de itinerarios, clasificados en función del nivel de empleabilidad.

Para ello tomamos como referencia la propuesta de la Fundación Tomillo:

NIVELES DE EMPLEABILIDAD	INTENSIDAD DEL ITINERARIO	CARACTERÍSTICAS
NIVEL BAJO DE EMPLEABILIDAD	ALTA INTENSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Larga duración de itinerario. Establecimiento de objetivos a medio y largo plazo.</li> <li>• Utilización de varios recursos simultáneamente: sociales, formativos, psicológicos... tanto internos a las organizaciones como a nivel comunitario.</li> <li>• Trabajo enfocado más a la motivación que a la información y orientación. Trabajo individual y grupal. Adquisición y/o recuperación de hábitos y habilidades sociales.</li> </ul>
NIVEL MEDIO DE EMPLEABILIDAD	MEDIA INTENSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Media duración. Establecimiento de objetivos a medio plazo</li> <li>• Utilización de recursos específicos en el ámbito del empleo.</li> <li>• Trabajo enfocado tanto a la motivación como a la orientación e información. Trabajo individual y grupal. Adquisición y/o recuperación de habilidades y competencias para el empleo.</li> </ul>
NIVEL ALTO DE EMPLEABILIDAD	BAJA INTENSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corta duración</li> <li>• Uno o dos recursos diferenciados en el tiempo enfocados al empleo y re-cualificación profesional.</li> <li>• Trabajo de información y preparación para el acceso a oportunidades de empleo o de autoempleo.</li> </ul>

### III. OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA

Son los siguientes:

- Aumentar y mejorar el acceso al empleo y promoción laboral de la población inmigrante incidiendo en una mejora de los niveles de empleabilidad.
- Combinar el acceso a la oferta de formación normalizada, es decir, no específica, para inmigrantes, por medio del acompañamiento y la mediación, junto con la oferta de formación especializada o "a la carta".

- Generar sinergias con el conjunto de recursos formativos, y de otra índole existentes, así como con las instituciones y entidades que operan en el contexto de la búsqueda y acceso al empleo.
- Realizar labores de intermediación laboral para facilitar el acceso al empleo, incorporando nuevas estrategias de mercado: marketing social.

#### IV. PROCESO DE EJECUCIÓN: FASES Y/O SECUENCIA

El dispositivo sigue el marco de los itinerarios individualizados de inserción laboral, adaptando los recursos de inserción y formación existentes a las necesidades de la población inmigrante. La secuencia completa del dispositivo es la siguiente:

SECUENCIA	ÁREAS
Primera Fase	Primera Acogida. Atención e Intervención Social
Segunda Fase	Entrada al Programa de empleo. Análisis y diagnóstico de empleabilidad. Orientación e información y formalización del itinerario individualizado
Tercera Fase	Formación Prelaboral y Formación Profesional. Acompañamiento y Seguimiento. Refuerzo motivacional
Cuarta Fase	Inserción Laboral. Acompañamiento y Seguimiento en el empleo

Es importante, señalar que este esquema o fases establecidas, no suponen compartimentos estanco o una secuencia lineal rígida. El hecho de presentarlas como una secuencia, responde a la necesidad de organizar, planificar, y establecer los recursos necesarios, y el ritmo o tiempos de la intervención. Nos hace posible definir y encuadrar todos los recursos disponibles para poder hacer una secuencia de tiempos y situar a la persona en función a las necesidades que presenta, para a partir de ahí, iniciar y ejecutar el itinerario.

##### a) Primera acogida. Información general. Atención e intervención social

Cada organización *acoge* que gestiona el programa de itinerarios, cuenta a su vez, con servicios de información y orientación especializada en el colectivo. Son la puerta de entrada, y suponen el primer paso para conocer a la persona y su situación social y laboral.

Dichos servicios se configuran, en las diferentes localizaciones, como servicios sociales de carácter específico dirigido a la atención y promoción del inmigrante en su lugar de residencia, dentro de un plan de intervención integral que contempla,

la orientación y asesoramiento social y jurídico, la intervención y seguimiento de cada caso, la denuncia de situaciones discriminatorias, la coordinación con los recursos normalizados (servicios sociales, recursos o servicios educativos, sanitarios, vivienda, empleo...; elementos clave en el proceso de integración social.

La forma de acceso es diversa: *motu proprio* o derivada desde otros recursos comunitarios. Progresivamente, ha ido aumentando el número de personas derivadas. El registro de esta información, junto con la información recogida respecto al seguimiento de derivaciones realizadas por nosotros, nos permite valorar el nivel de coordinación y colaboración así como el nivel de acceso a servicios normalizados de la población inmigrante en las zonas de actuación.

Se inicia, por tanto, un primer nivel de intervención social dirigido a la atención y cobertura de las necesidades básicas detectadas, conjugando los recursos y servicios con que cuenta cada organización y la derivación e intervención coordinada con los recursos comunitarios. En el caso de la población inmigrante, las necesidades suelen tener una carácter múltiple (situación de vulnerabilidad o exclusión social), dado que: cuentan con una menor o inexistente red de apoyo socio-familiar, alto índice de población en situación irregular y por lo tanto, no sujeta a derechos, dificultad de acceso a los recursos normalizados, inestabilidad económica generada, a su vez, por una inestabilidad y precariedad laboral, discriminación en el acceso a la vivienda, etc. Por supuesto, la cobertura, o apoyo a este nivel básico de necesidades, es fundamental, para poder abordar cualquier planteamiento de intervención dirigida a la integración social y laboral. La falta de cobertura sitúa a la persona en un bajo nivel de empleabilidad.

Puesto que partimos de la necesidad de abordar las distintas dimensiones de la persona (desde una visión integral de las necesidades), se desarrolla una intervención interprofesional, con la participación de personal remunerado y voluntariado -trabajadores sociales, abogados/as, psicólogos/as, educadores/as...- y coordinado con el resto de programas desarrollados por cada entidad.

A continuación, hacemos una síntesis de las etapas y acciones desarrolladas en este primer paso en la intervención.

<b>SECUENCIA DE ETAPAS Y ACCIONES PROGRAMADAS</b>	
<b>Acogida y conocimiento situación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acogida y recepción de demandas planteadas. Motivo por el que la persona acude.</li> <li>• Recogida de información sobre situación sociofamiliar, situación jurídica, proceso migratorio,... (detección de necesidades no expresadas)</li> <li>• Prestar una primera información sobre posibilidades y recursos. (propios y comunitarios) Funcionamiento y forma de acceso.</li> </ul>
<b>Análisis/ Valoración de necesidades. Diagnóstico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de problemas y necesidades sobre las que intervenir.</li> <li>• Relación causal entre los problemas o necesidades detectados.</li> <li>• Selección de alternativas posibles de intervención. Priorización de necesidades, adecuación a la intervención que podemos realizar (medios y recursos disponibles).</li> </ul>
<b>Planificación de la intervención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de objetivos y acciones a realizar junto a con la persona. Implicación en el proceso.</li> <li>• Seleccionar técnicas de intervención y recursos.</li> <li>• Ejecución de acciones. A través de recursos propios (Atención jurídica, Programa Empleo –Servicio de Mediación-, Programa de Vivienda y Alojamiento, participación social ...) y/o recursos comunitarios (derivación).</li> <li>• Acompañamiento y Seguimiento.</li> </ul>
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de soportes y registro de información (acciones y resultados). Proceso de datos</li> <li>• Evaluación de resultados. Satisfacción de necesidades y proceso de cambio.</li> <li>• Reelaboración de objetivos y acciones.</li> </ul>

## **b) Entrada al programa de empleo. Análisis y diagnóstico de empleabilidad. Orientación e información y formalización del itinerario individualizado**

Tras la valoración inicial, y de forma paralela y complementaria al desarrollo de la intervención social, en los casos que presentan una demanda de empleo (desempleo, empleo irregular, promoción laboral ...), se procede a la derivación a los programas de empleo de las organizaciones. Seguimos en un primer nivel de intervención, pero en este caso dirigida exclusivamente o centrada en la inserción laboral.

El objetivo es *acoger* al conjunto de personas que han sido derivadas para participar en el programa, en un contexto lo más propicio posible. Para ello, en este primer encuentro se intenta crear un ambiente de cercanía, donde sientan que han llegado a un lugar en el que son los protagonistas y donde puedan reflexionar sobre sus expectativas de futuro laboral, descubriendo sus potencialidades. Se trata, a su vez, de detectar, definir y estructurar el tipo de demandas de formación y empleo que hacen las personas atendidas, estableciéndose un sistema de información / formación amplio, (en algunas organizaciones es una acción individual y en otras se desarrolla a través de trabajo en grupos) y al mismo tiempo adecuado a cada uno de los destinatarios (características similares respecto al nivel de empleabilidad, adecuación / flexibilización a horarios...) sobre las posibilidades que tienen de comenzar un proceso formativo o acceder a un puesto de trabajo por cuenta ajena, o cuenta propia.

La primera entrevista se realiza individualmente en un espacio privado y por el responsable del programa. Suele tener una duración entre 30 y 45 minutos. En este momento, a la vez que se ofrece una adecuada información sobre el funcionamiento del Programa, se busca la obtención de información sobre la situación y trayectoria laboral, experiencia, expectativas, nivel de conocimiento sobre derechos y deberes del trabajador, aptitudes y actitudes para la búsqueda de empleo, conocimiento del mercado, motivación hacia la formación, nivel de compromiso, etc...

*1. Diagnóstico de empleabilidad.* Es sobre la información recogida, sobre la que se elabora el diagnóstico de empleabilidad en el que se analizan y sistematizan determinados elementos para evaluar y conocer a la persona a distintos niveles como son: las capacidades, motivaciones, temores y debilidades para la búsqueda de empleo, disponibilidad para emplearse y/o formarse, y proyecto personal y profesional, enlazándolo con su proyecto migratorio y las experiencias vividas en él.

La elaboración del diagnóstico de empleabilidad permite comenzar un trabajo de orientación laboral ajustado a las demandas y necesidades de los/as usuarios/as. Este análisis sobre sus motivaciones y disposición a formarse, sirve para que los propios usuarios/as puedan conocerse mejor a sí mismos, conocer el mercado

laboral, hacer un primer balance sobre fortalezas y debilidades, consiguiendo con ello acotar sus intereses y expectativas.

Posteriormente, tienen lugar sesiones (entrevistas) de definición de objetivo profesional (tipo de empleo, tiempos, sueldos, desplazamientos..) adaptando sus preferencias a la realidad, sirviendo para matizar y reafirmar los diagnósticos individuales.

*2. Orientación laboral.* Paralelamente, al estudio y valoración de caso, se lleva a cabo la orientación laboral, desarrollando acciones (a nivel individual y/o grupal) con carácter informativo sobre: derechos y deberes del trabajador, técnicas de búsqueda de empleo, hábitos y habilidades para la búsqueda y acceso al empleo, conocimiento del entorno y los recursos ...

La orientación no solo hace posible el mantenimiento de un nivel de información y asesoramiento, a lo largo de todo el proceso, sino que también nos va a seguir aportando información sobre la persona (grado de motivación, forma y habilidades para la relación y comunicación, percepción de sí mismo, capacidad para planificar, hábitos ...).

Por último, parte también de la orientación es el conocimiento y actualización constante de las iniciativas locales y recursos existentes y disponibles tanto en nuestra entidad como fuera de ella, estableciéndose relaciones de colaboración con entidades públicas y privadas que realizan servicios similares y/o complementarios al Programa. Los recursos o servicios propios que utilizamos a lo largo del itinerario son identificados como medidas de acompañamiento (servicios jurídicos, programas de alojamiento, ayudas de transporte, guarderías, ...)

*3. Formalización del itinerario.* Aunque consideramos que el itinerario se inicia desde el momento de análisis y diagnóstico; dado que la implicación y participación de la persona es el elemento esencial, consideramos positivo dedicar un tiempo programado para la formalización del itinerario. Con ello nos referimos a la redacción de un documento entre las partes (profesional y cliente) donde se recoge el plan de acciones establecido y los compromisos que cada uno asume.

Previamente, a la firma del Acuerdo de Compromisos, se ha debatido, intercambiado y consensuado qué se va a hacer, por qué (objetivos programados, desde el análisis y diagnóstico) y cuanto tiempo va a emplearse. Así mismo, se establece los tiempos para evaluar o revisar los logros obtenidos y/o revisar o reformular nuevos objetivos y acciones. En todo este proceso, la persona inmigrante (cliente) es el que toma las decisiones bajo el asesoramiento del profesional (relación de confianza mutua sobre intereses, potencialidades, responsabilidades ...).

<b>SECUENCIA DE ETAPAS Y ACCIONES</b>	
<b>Orientación Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acogida e información sobre el programa de empleo.</li> <li>• Obtención de información respecto a las condiciones de empleabilidad.</li> <li>• Inscripción en Bolsa de Empleo. Prestación.</li> <li>• Elaboración/actualización de currículum.</li> <li>• Información sobre recursos comunitarios especializados en la búsqueda y mediación laboral.</li> <li>• Información básica sobre derechos y deberes como trabajador, situación y posibilidades del mercado a nivel local, ...</li> </ul>
<b>Valoración de necesidades. Diagnóstico de Empleabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de potencialidades y capacidades.(personales, formativas (p.e: experiencia laboral y titulaciones países de origen, aún sin reconocimiento en España)</li> <li>• Listado de carencias y limitaciones (personales, lingüísticas, formativas, sociales...) sobre las que intervenir.</li> <li>• Relación causal entre los problemas o necesidades detectados.</li> <li>• Selección de alternativas de intervención. Priorización de necesidades, adecuación a la intervención que podemos realizar (medios y recursos disponibles, y capacidades y potencialidades personales).</li> </ul>
<b>Planificación/ Ejecución de Itinerario de inserción laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de objetivos y diseño de fases y acciones a realizar junto a con la persona. Implicación en el proceso.</li> <li>• Establecimiento de acuerdo de compromisos, basado en objetivos consensuados.</li> <li>• Adecuación a las actividades planificadas con carácter general y previo: Cursos formativos, talleres, charlas y seminarios...</li> <li>• Inscripción y participación en acciones formativa.</li> <li>• Ejecución de acciones. A través de recursos propios</li> <li>• Acompañamiento y Seguimiento.</li> </ul>
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de soportes y registro de información (acciones y resultados). Proceso de datos</li> <li>• Revisión y Evaluación de resultados con el usuario. Satisfacción de necesidades y proceso de cambio.</li> <li>• Reelaboración conjunta de objetivos y acciones.</li> </ul>

<b>ACTIVIDADES DETALLADAS: DIAGNÓSTICO Y PROGRAMACIÓN DE ITINERARIO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio y valoración de las carencias o necesidades personales y/o sociales que dificultan el acceso al empleo.</li> <li>• Estudio y valoración de las potencialidades y capacidades con que cuenta la persona.</li> <li>• Identificación de recursos y medios disponibles para atender los problemas y necesidades detectados y establecer cual son los instrumentos operativos para actuar.</li> <li>• Valoración por parte del profesional o equipo de la inclusión del usuario en el proyecto o derivación a otros recursos, en función del nivel de empleabilidad.</li> <li>• Adopción de estrategias de intervención, estableciendo prioridades y objetivos y actuaciones por parte del profesional y del usuario.</li> <li>• Diseño de itinerario personalizado. Actuaciones a realizar a corto y medio plazo.</li> <li>• Formalización del itinerario. Firma de compromisos de colaboración entre el profesional y el cliente. Dicho documento y el cumplimiento de acciones serán la base del seguimiento y evaluación del proceso.</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES DETALLADAS: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO LABORAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información/asesoramiento sobre prestaciones propias o medidas de acompañamiento a la búsqueda de empleo con que cuenta cada organización. (Servicios de Mediación/Bolsas de empleo, becas-ayudas transporte, servicios de guarderías complementarios a la formación, ..)</li> <li>▪ Información y asesoramiento sobre los servicios públicos y privados de búsqueda de empleo y sobre otras fuentes (prensa, Internet...).</li> <li>▪ Información sobre las posibilidades y características del mercado laboral a nivel local. Demandas, formación solicitada, condiciones laborales...</li> <li>▪ Información / formación sobre: hábitos y habilidades para la búsqueda de empleo, Técnicas de búsqueda activa de empleo, derechos y deberes del trabajador,</li> <li>▪ Información y apoyo a la iniciativa de autoempleo o creación de empresas. Asesoramiento individualizado proyectos de viabilidad, nuevos yacimientos, ayudas y subvenciones, gestión de empresas...</li> <li>▪ Información y apoyo para la promoción laboral. Convalidación de titulaciones académicas, Formaciones especializadas, ...</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES DETALLADAS: RECOGIDA Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura de expediente e historia social-laboral.</li> <li>• Proyecto individualizado. Áreas de Carencias / potencialidades a abordar. Objetivos. Tiempos marcados. Evaluación y reformulación</li> <li>• Firma conjunta entre profesional y usuario/a de acuerdo de documento de compromisos.</li> <li>• Registro en soporte informático. Intervenciones realizadas. Resultados obtenidos</li> </ul>



### c) Formación prelaboral y formación profesional. Acompañamiento y seguimiento. Refuerzo motivacional

La intervención diseñada en esta fase del itinerario estará centrada en facilitar las herramientas necesarias para acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad, eliminando las barreras creadas a partir del desconocimiento del idioma, desconocimiento o pérdida de habilidades y hábitos sociolaborales, etc....

No solo es importante conocer y ofertar los recursos formativos comunitarios y/o planificar recursos formativos propios (cuando no hay oferta suficiente o adaptada a las necesidades), que permitan y faciliten la accesibilidad a la formación sino que también es fundamental, realizar una labor de acompañamiento y seguimiento en la formación. Esta una premisa básica en el desarrollo de las acciones formativas puesto que lo importante es ayudar a mantener un nivel de motivación suficiente que garantice el inicio, aprendizaje y finalización del proceso formativo. Por ello, las etapas y acciones programadas son:

<b>SECUENCIA DE ETAPAS Y ACCIONES</b>	
<b>Análisis y actualización de oferta formativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento y actualización de oferta formativa existente a nivel comunitario. Establecimiento de vías de derivación y acceso.</li><li>• Derivación a oferta formativa externa. Registro derivaciones y seguimiento proceso formativo.</li></ul>
<b>Planificación oferta formativa propia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación específica adaptada a las necesidades y a la falta de cobertura comunitaria.</li><li>• Establecimiento de metodología (contenidos, modalidad, horarios, temporalidad, sistemas de medición y evaluación ...)</li><li>• Búsqueda y captación de recursos económicos y humanos para llevarla a cabo.</li></ul>
<b>Ejecución de la formación propia y seguimiento del proceso formativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrevistas de seguimiento, para favorecer la participación y motivación en la formación.</li><li>• Evaluación de la permanencia durante todo el proceso formativo.</li><li>• Reuniones de coordinación con el profesorado / profesionales de referencia interno o externo a lo largo del proceso de formación.</li><li>• Valoración junto con el profesorado y el alumno los progresos realizados, los problemas surgidos, ...</li></ul>
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración de soportes y registro para cada actividad formativa organizada (valoración del proceso de aprendizaje y resultados).</li><li>• Revisión y Evaluación de resultados con el usuario. Satisfacción de necesidades y proceso de cambio.</li><li>• Reelaboración conjunta de objetivos y acciones formativas posibles y/o necesarias.</li></ul>

#### ACTIVIDADES DETALLADAS: PLANIFICACIÓN. EJECUCIÓN DE PROCESO FORMATIVO

- Establecimiento de vías de información entre entidades, agentes e instituciones que gestionan formación a nivel comunitario.
- Conocimiento y actualización constante de oferta formativa existente.
- Establecimiento de vías de derivación y acceso formalizadas. Compromiso en la realización de un seguimiento conjunto. Traslado de información.
- Derivación a oferta formativa externa.
- Registro derivaciones y seguimiento proceso formativo. (A nivel individual con el usuario y a nivel interinstitucional)
- Planificación de acciones formativas complementarias a las existentes o dirigidas a cubrir necesidades no abordadas a nivel comunitario.
- Derivación a oferta formativa gestionada por las propias organizaciones. Revisión constante de la adecuación de la oferta a las necesidades de usuarios/as.
- Elaboración de contenidos, metodología y materiales a utilizar en la oferta formativa.
- Ejecución de talleres / curso formativos.
- Tutorías-Entrevistas de seguimiento y refuerzo con objeto de prestar formación individualizada y grupal, refuerzo y motivación, seguimiento y supervisión del proceso formativo y adaptación del itinerario en función de la evolución de cada caso.
- Valoraciones del proceso de aprendizaje y participación. (herramientas de evaluación) con la participación de los formadores y usuarios/as.
- Sistematización de la información recogida.

#### **d) Inserción laboral, acompañamiento y seguimiento en el empleo.**

Las acciones de *prospección del mercado de trabajo* parten del planteamiento y convicción de que para facilitar la mejora de los niveles de empleabilidad y lograr el acceso a un empleo de la población inmigrante, no es suficiente con mejorar sus niveles de formación y cualificación profesional. En nuestra opinión creemos que se precisa, además, una prospección en el mercado para:

- detectar aquellas posibilidades, demandas y espacios que se abren en el mercado de trabajo con un carácter promocional
- detectar demandas ya existentes por ser de difícil cobertura y a las cuales pueden acceder las personas beneficiarias del programa
- trabajar el acompañamiento y seguimiento de la inserción laboral para intentar lograr el mantenimiento y consolidación en el puesto de trabajo.

1. *Estudio de mercado.* El trabajo de prospección consiste en conocer y analizar qué características tienen los mercados locales/regionales, así como realizar un diagnóstico sobre cómo se encuentran determinados sectores profesionales en cuanto a niveles de oferta de nuevos empleos, por lo que resulta esencial para el programa, dado que persigue como fin último insertar laboralmente a la población destinataria de nuestros servicios.

2. *Intermediación con empresas/empleadores.* Al mismo tiempo dentro de esta fase, se llevan a cabo las acciones orientadas a la búsqueda activa de empleo y gestión de ofertas y demandas a través de la mediación laboral. Dichas acciones se realizan, dependiendo del diagnóstico de empleabilidad, de forma simultánea al resto de fases del itinerario. Es decir, no supone un último paso, sino que la información y formación para la búsqueda activa y la mediación se va a producir de forma continuada a lo largo del proceso.

3. *Seguimiento en el empleo.* Por último, hemos de abordar la etapa de seguimiento y mediación de la relación laboral, es decir, las acciones programadas que permitan evaluar la calidad y continuidad del empleo conseguido, la información/formación que se desarrolle como refuerzo a la continuidad de la relación laboral, la formación y acciones encaminadas a la promoción laboral (dentro de la empresa tras el acceso al empleo, o en otro ámbito laboral), y la mediación ante situaciones de conflicto entre las partes.

<b>ACTIVIDADES DETALLADAS: INSERCIÓN Y SEGUIMIENTO</b>
<b>1. ESTUDIO DE MERCADO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Recogida y sistematización de datos sobre ofertas de empleo. Gestión de servicio de Mediación para el Empleo.</li><li>• Recogida y sistematización de datos sobre demandantes de empleo. Perfiles profesionales, potencialidades, capacidades, expectativas ....</li><li>• Análisis y relación de servicios de mediación relacionados con sectores específicos o generalistas.</li><li>• Actualización y relación de empresas de trabajo temporal.</li><li>• Actualización y relación de empresas que demandan trabajadores/as, por sectores profesionales específicos y/o que recogen currículo con potenciales trabajadores.</li><li>• Relación y listado de instituciones y direcciones de interés para la orientación y búsqueda de empleo. servicios públicos de empleo: Administración local, regional, autonómica, sindicatos, asociaciones empresarios, entidades privadas proempleo, iniciativas europeas en el territorio, etc.</li><li>• Conocimiento de Planes de Empleo Locales y Autonómicos.</li><li>• Conocimiento de análisis de mercado locales y autonómicos editados.</li><li>• Establecimiento de vías de colaboración.</li></ul>

## 2. INTERMEDIACIÓN CON EMPRESAS/EMPLEADORES.

- Elaboración de documentos y materiales para el establecimiento de contactos y colaboraciones con empresas y empleadores. Cartas presentación, conocimiento sobre nuestro ámbito de actuación, ...
- Planificación y establecimiento de visitas a empresas con objeto de presentar el servicio de mediación y ampliar el número de empresas posibles.
- Trasmisión de información ofertas y demandas. Canalización y mediación entre las partes.
- Establecimiento de compromisos empresa-trabajador-servicio de mediación.

## 3. SEGUIMIENTO EN EL EMPLEO.

- Entrevistas y contactos de seguimiento sobre la relación laboral establecida. Cumplimiento de compromisos.
- Mediación e intervención ante situaciones de conflicto.
- Registro y evaluación de ofertas-demandas cubiertas desde el servicio. Calidad de la contratación y condiciones laborales.

### **Bibliografía**

Ceniceros, J.C., Oteo, E., (2003), *Orientación Socio-Laboral basada en Itinerarios. Una Propuesta Metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo: Madrid.

Equipo Promocions, (1996), *El empleo de los inempleables: Metodología y recursos para la inserción laboral*. Colección Educación y Empleo, Popular: Madrid.

Portes, A., Böröcz, J. (1992), *Inmigración Contemporánea: Perspectivas Teóricas sobre sus determinantes y vías de acceso*. [www.revista-redes.rediris.es/html-vol8/vol8\\_3.htm](http://www.revista-redes.rediris.es/html-vol8/vol8_3.htm)

Solé, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, [www.discriminacion.org/bibliografia/bibliografia.htm](http://www.discriminacion.org/bibliografia/bibliografia.htm)

Rubio, C., Medina, J.A. (1999), *Motivación y Empleabilidad*. Colección de Acción social, Cuadernos de Formación. Caritas: Madrid

## ANEXO

### Fase 1. ACOGIDA E INFORMACIÓN

SECUENCIA DE ACTUACIONES	usuario	metodología	recursos
Acogida general	falta de habilidades sociales y laborales	falta de coherencia del programa, descoordinación de recursos	multiplicación de recursos, exceso de usuarios
Valoración/derivación	necesidad de conocer el idioma (no interiorizada), urgencia de empleo	falta de evaluación	falta de coherencia del programa, falta de tiempo para atender
Acogida e información	problemas de asistencia, falta de motivación	faltan criterios sobre qué información recoger y aportar	importancia del profesional para solucionar problemas inmediatos
Bolsa de empleo	desfase entre expectativas y posibilidades reales	faltan criterios para la selección de los itinerarios	exceso de usuarios y dificultad para su clasificación
Selección de itinerarios	falta de continuidad, compromiso y motivación	faltan criterios para dar de baja usuarios	mantenimiento del compromiso condicionado a la cobertura de necesidades básicas, falta tiempo para seguimiento

## Fase 1

SECUENCIA DE ACTUACIONES	profesional	contexto socio familiar	contexto laboral
Acogida general		necesidades socio-familiares dificultan el desarrollo del programa	falta de coherencia, desconocimiento del mercado laboral
Valoración/derivación	falta de habilidades de comunicación		Necesidad de coordinación de recursos de empleo, multiplicación de recursos de empleo
Acogida e información	necesidad de conocer los problemas reales de los usuarios y sus causas		
Bolsa de empleo			necesidad de trabajar con las empresas, limitación de la oferta de empleo a ciertos sectores
Selección de itinerarios	posibilidad de generar falsas expectativas		imposibilidad de promoción laboral, necesidad de acompañamiento

## Fase 2. DIAGNÓSTICO Y DEFINICIÓN DEL ITINERARIO

SECUENCIA DE ACTUACIONES	usuario	metodología
Selección de usuarios	obtener perfiles de los usuarios	necesidad de criterios adecuados de selección
Entrevista individual semiestructurada		faltan criterios de homologación del perfil profesional, necesidad de criterios unificados de recogida de información
Entrevista individual o grupal		
Elaboración del diagnóstico por el profesional	dificultad para firmar el compromiso, dificultad para obtener perfiles, dificultad para contrastar la información	unificar criterios sobre el tipo de diagnóstico
Consensuar con el usuarios el diagnóstico laboral	problemas de comunicación	mantenimiento del compromiso condicionado a la cobertura de necesidades básicas, falta tiempo para seguimiento

### Fase 3. FORMACIÓN PRELABORAL Y PROFESIONAL

SECUENCIA DE ACTUACIONES	profesional	metodología	recursos
Elaboración de mapa de recursos	falta de coordinación con otros recursos, saturación de tiempos		
Contactos con entidades			
Plan de trabajo de usuarios	no se le da suficiente importancia a la visión del usuario sobre su proceso		
Derivación			
Ejecución de talleres	falta de recursos profesionales y voluntarios, falta de cualificación		
Seguimiento y evaluación continuas:	no se otorga suficiente importancia a la evaluación, opinión del usuario, falta de recursos materiales y personales	falta de indicadores y herramientas de evaluación: usuarios y profesionales	difícil seguimiento: muchos usuarios, pocos profesionales, falta de espacios de coordinación y evaluación
Coordinación con el formador	alta motivación del usuario en el progreso de sus fases	necesidad de soporte unificado para el seguimiento	necesidad de planificación conjunta entre entidades para programar la formación, necesidad de adaptar las condiciones de la formación a la situación de los usuarios



Redefinición de diagnóstico e itinerario	necesidad de identificar mejor el momento para redefinir el diagnóstico, relación directa entre la falta de compromiso del usuario y la falta de planificación conjunta del itinerario		
Paso a siguiente fase continuación de la formación	relación directa entre la falta de compromiso del usuario y la falta de planificación conjunta del itinerario	poca flexibilidad en derivaciones externas	necesidad de diversificar la formación, mas allá de los nichos laborales: no documentación, no formación, no inserción, poca flexibilidad en derivaciones externas
Certificado de asistencia y buena conducta		dificultad para crear grupos de trabajo homogéneos de usuarios, por formación y duración. Cursos pre-laborales cortos. Necesidad cuestionario evaluativo de los talleres	

### Fase 3

SECUENCIA DE ACTUACIONES	usuario	contexto socio familiar y laboral
Elaboración de mapa de recursos		relación entre inserción y motivación para hacer los cursos
Contactos con entidades		itinerarios a largo plazo para trabajar aspectos sociales. Necesidad de adaptar la formación a las exigencias del mercado
Plan de trabajo de usuarios		
Derivación		
Ejecución de talleres	problema de continuidad del usuario de la formación y de cumplimiento del compromiso	
Seguimiento y evaluación continuas:		
Redefinición de diagnóstico e itinerario	relación directa entre la falta de compromiso del usuario y la falta de planificación conjunta del itinerario	
Paso a siguiente fase continuación de la formación	relación directa entre la falta de compromiso del usuario y la falta de planificación conjunta del itinerario	dificultad: no formación, no documentación, no inserción
Certificado de asistencia y buena conducta		

#### Fase 4. INTERMEDIACIÓN, ACCESO AL MERCADO Y SEGUIMIENTO

SECUENCIA DE ACTUACIONES	profesional	metodología	recursos
Prospección de mercados y nuevos yacimientos de empleo	priorizar su tiempo para la búsqueda de mercados y yacimientos de empleo. Escasa formación en la prospección de mercados. Seriedad, publicidad y confianza		falta de recursos humanos y materiales (infraestructura y tiempo). Falta de planificación, tiempo y experiencia para vender el programa a las empresas. Falta de recursos humanos para realizar la prospección del mercado. Esperanza en el futuro
Actualización del curriculum de vida			contrastar la experiencia con la formación
Búsqueda activa de empleo	en ocasiones no se potencia lo suficiente la adquisición de la autonomía del usuario	potenciar las relaciones con las empresas que colaboran	contrastar la experiencia con la formación
Tutorías de seguimiento		sistematizar la información para poder evaluar	contrastar la experiencia con la formación
Mediación laboral	dificultad de los profesionales para mediar en conflictos, por falta de formación. valorar el conflicto como una posibilidad de cambio		
	ilusión y ganas de trabajar		falta de recursos para realizar esta fase con satisfacción

#### Fase 4

SECUENCIA DE ACTUACIONES	usuario	red acoge	contexto socio familiar y laboral
Prospección de mercados y nuevos yacimientos de empleo		necesidad de reforzar la coordinación interna y de una mayor clarificación de objetivos . Futuro del programa. Posibilidad de poner en marcha estrategias de marketing. Necesidad de mayor difusión y conocimiento del programa	prejuicios/estereotipos de la comunidad empresarial. Dificultad de realizar ofertas laborales para tramitar permisos. Aprovechar las ferias de empleo
Actualización del <i>curriculum</i> de vida	dificultades en contrastar la experiencia con la formación		
Búsqueda activa de empleo		por motivos culturales hay que trabajar demasiados hábitos laborales Falta de motivación o iniciativa para la búsqueda de empleo Frustración si tras el itinerario no encuentra trabajo en meses. Baja adecuación al as ofertas por falta de experiencia	escasa atención al usuario en las empresas de colocación. Etnoestratificación laboral. Poca variedad de ofertas a mujeres. No adaptación de los recursos públicos de formación al colectivo. Ofertas descualificadas que no se adaptan a las expectativas del usuario. Oferta del mercado laboral limita las actuaciones del programa
Tutorías de seguimiento		terminada la formación o conseguido el empleo, se hace difícil el seguimiento	
Mediación laboral		valorar el conflicto como posibilidad de cambio. Dificultad para expresar las dificultades, solicitar mejores condiciones, plantear problemas que bloquean la formación	
	grandes posibilidades de adaptación y desarrollo personal		ongs versus empresas de selección

