



Bembea
Estrategias contra el Racismo y la Xenofobia

Diversificación profesional de personas inmigrantes: una propuesta metodológica

Presenta
Agrupación de Desarrollo NEXOS

Responsable de Actuación
Susana Enjolras Aguado

Equipo de Actuación / Elaboración de la guía

Antonio Merino Castillo
Rocío Carmona Mejías
Reina Edith Baquerizo Punguil
Susana Enjolras Aguado

Redacción final

Susana Enjolras Aguado
Antonio Merino Castillo

Colaboraciones

Daniel Lavella Clemares (Realización Audiovisual)
Roberto Castiñeira Rego (Audiovisual)
Manuel Silva Camacho
Gemma Miñarro Toledo
Jordi Martínez Bonillo
M^a Jesús Piñas Ferrández
M^a Paz Canals Herrero
Mohamed Ali Bouchraoui Bucharaya

Dirección y Coordinación del Proyecto

Rosalía Gunfín Ubierno
Juan Antonio Segura Lucas

Edita

Agrupación de Desarrollo Nexos

Esta guía ha sido realizada por personal técnico de CEPAIM y Cruz Roja.

DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS INMIGRANTES: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

La experiencia Bembea



INTRODUCCIÓN

0. Introducción.

0.1. Presentación.	9
0.2. Objetivos de la actuación y características diferenciadoras	12
0.3. Objetivos de la publicación	14
0.4. ¿A quién se dirige la publicación?	14
0.5. Guía de lectura	15

PRIMERA PARTE

¿POR QUÉ LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS INMIGRANTES?

1. ¿Son necesarias acciones específicas para la diversificación profesional de personas inmigrantes?

1.1. Sobrecualificación en el mercado de trabajo.	19
1.2. Obstáculos y dificultades de la población inmigrante para ejercer su profesión de origen.	28

SEGUNDA PARTE:

CONSTRUYENDO LA METODOLOGÍA

2. Construyendo la metodología: la actuación de diversificación profesional del proyecto Bembea.

2.1. Objetivos y descripción general del método de trabajo	43
2.2. Recursos Humanos	46
2.3. Recursos Materiales	47
2.4. Perfil de selección de participantes	49
2.5. Perfil de participantes.	51
2.6. Resultados	59

TERCERA PARTE:

PROPUESTA METODOLÓGICA

3. Metodología de acompañamiento para la diversificación profesional.

3.1. Proceso de acompañamiento para la diversificación profesional	67
3.2. Selección de participantes	72
3.3. Motivación y orientación	77
3.4. Reciclaje profesional y búsqueda de recursos	85
3.5. Búsqueda activa de empleo	90
3.6. Seguimiento y evaluación	94

CUARTA PARTE:

EJEMPLOS Y RECURSOS

4. Ejemplos y Recursos

4.1. Ejemplos de itinerarios de participantes de la actuación	99
4.2. Modelos utilizados durante el Proyecto Bembea	111
4.3. Ejemplos de actividades en el proceso de acompañamiento	121
4.4. Bibliografía	135

INTRODUCCIÓN

AB : CD : EF : GH : IJ : KL : MN : ÑO : PQ : RS : TU : VW : XY : ZA : BC : 15 : 16 : II : /= : 66
01 : &2 : % : # : # : 05 : AB : ÇÑ : OI : HH : 10 : 11 : 12 : 13 : 14 : DE : FG : HI : 19

0. INTRODUCCIÓN

0.1. PRESENTACIÓN

“**Diversificación profesional de personas inmigrantes: una propuesta metodológica**”, es una publicación elaborada a partir de los resultados obtenidos en la Actuación de Diversificación y Promoción Profesional del **Proyecto Bembea**.

Bembea se ha desarrollado durante los años 2005-2007 en el marco de la **Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo (www.mtas.es/uafse)**, en el ámbito territorial comprendido por las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia.

La gestión de los Proyectos Equal se ha basado, según decisión de la Comisión Europea, en la cooperación de Organizaciones de diferente naturaleza, consideradas agentes clave para incidir en un determinado territorio o sector. De acuerdo con este modelo, **Bembea** ha sido promovido y cofinanciado conjuntamente por las Entidades que a continuación se indican, bajo la denominación de **Agrupación de Desarrollo Nexos**, y con el interés común de avanzar en el diseño y aplicación de nuevas prácticas dirigidas a la integración social y laboral de las personas inmigrantes:

- Dirección General de Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Comunidad Autónoma Región de

Murcia.

- Federación Española de Municipios y Provincias.
- Universidad de Barcelona: Departamento de Antropología Social
- Universidad Complutense de Madrid: Escuela Universitaria de Trabajo social
- Cruz Roja Española: Departamento de Intervención Social - Plan de Empleo.
- Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes – CEPAIM - que ha realizado las funciones de dirección y gestión del Proyecto, representando a la Agrupación de Desarrollo ante el Fondo Social Europeo.

Los diversos ámbitos territoriales, competencias y puntos de vista de estas ocho Entidades han dotado de una singular dimensión cualitativa al Proyecto, demostrando la bondad de este mecanismo de cooperación institucional propuesto por la Comisión Europea, que ha facilitado, por las aportaciones de tan diversos promotores, la consecución del objetivo global de Equal: **“Buscar nuevas ideas para luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo”**, explorando, especialmente, las ideas vinculadas con el área temática de la que se ha ocupado Bembea: **“Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo”**.

La planificación, implementación y seguimiento del proyecto Bembea desde la Agrupación de Desarrollo Nexos, se ha convertido en la primera buena práctica del mismo, acreditando que el principio de la **“BUENA GOBERNANZA”** en la gestión de las políticas públicas, no solo es deseable, sino posible.

Con el apoyo de la Agrupación de Desarrollo, el proyecto ha pretendido, durante su periodo de ejecución, obtener nuevos datos, buscar nuevas soluciones que mejoraran la respuesta a las situaciones, cambiantes, que surgen cotidianamente en los Centros de inserción socio laboral dirigidos a las personas inmigrantes e influir, también, mediante la sensibilización, en la sociedad receptora, como medida para luchar contra la xenofobia y el racismo.

Por tanto se ha aprovechado la oportunidad que brindaba Equal para cubrir la necesidad de seguir analizando e innovando y diseñar herramientas eficaces para dar un paso más hacia la igualdad en el acceso al empleo de todas las personas que comparten un mismo espacio territorial, sea cual sea su origen. Se ha tomado especialmente en consideración el **enfoque de género** con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando, así mismo, la **perspectiva intercultural**.

Integrada en la Estrategia europea para el empleo, la Iniciativa Comunitaria Equal ha sido por tanto un espacio muy adecuado para indagar en nuevas soluciones, puesto que la Comisión Europea la define como un laboratorio de experimentación que permite elaborar nuevos métodos de aplicación de las políticas de empleo a través de la cooperación transnacional con otros socios de la Unión Europea.

Pero hay que tener en cuenta que Equal alcanza su último objetivo cuando las hipótesis novedosas que se propusieron al comenzar los proyectos, demuestran su eficacia a lo largo del proceso de ejecución y se transfieren a todos los agentes involucrados en el desarrollo de programas de la temática en las que han centrado su acción.

De ahí la vocación que deben tener las Entidades promotoras de proyectos Equal de compartir los resultados de las actividades llevadas a cabo y que se consideren con potencial suficiente para que puedan mejorar las políticas de empleo. En primer lugar deben trasladar su experiencia a las autoridades públicas, que diseñan los Programas y son responsables de la acción política, con el fin de que estas buenas prácticas sean incorporadas a las intervenciones estructurales de los respectivos Departamentos. En segundo lugar, y no menos importante, a las Organizaciones y equipos profesionales que las implementan, sin olvidar sensibilizar y hacer partícipes a todas las personas que puedan estar interesadas en conocer las barreras a las que se enfrentan determinados grupos a la hora de acceder al empleo, transmitiendo el derecho que tienen, por su vulnerabilidad, a ser objeto de una especial atención, no sólo desde determinadas Instituciones sino también desde la corresponsabilidad ciudadana.

Por ello las Entidades participantes en la Agrupación de Desarrollo Nexos, que han trabajado estrechamente y de forma muy activa durante toda la vigencia del Proyecto, desde el diseño del Programa de trabajo, pasando por el impulso y seguimiento de todas las actividades, hasta la valoración final, presentan esta publicación que se edita al mismo tiempo que otras que recogen de igual manera experiencias novedosas de Bembea. (www.cepaim.org/bembea)

Pretendemos difundir la presente Guía a las Entidades públicas y privadas que trabajan en el ámbito de las migraciones, con el deseo de posibilitar que se siga avanzando en el conocimiento y en la reflexión de intervenciones que posibiliten la **diversificación profesional de personas inmigrantes**. Así, compartimos la metodología de acompañamiento específica desarrollada dentro de una **experiencia piloto** en el Proyecto Bembea, y las principales reflexiones que han surgido en este proceso.

Estimamos que puede ser un instrumento útil para avanzar en la igualdad de oportunidades de las personas inmigrantes en la mejora de su integración en el mercado laboral y en la sociedad, de la que son nuevos ciudadanos y ciudadanas.

La Agrupación de Desarrollo Nexos quiere agradecer a todas las personas que han formado parte del equipo de *Diversificación y Promoción Profesional* su rigor profesional, su motivación y su implicación en el proyecto.

0.2.OBJETIVO DE LA ACTUACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS

La **actuación de Diversificación y Promoción Profesional del Proyecto Bembea** que presentamos, ha pretendido dar respuesta a la problemática de un gran número de **personas inmigrantes que, con cualificación y experiencia profesionales adquiridas en el país de origen, se encuentran estancadas en el desempeño de puestos de trabajo cuyos requerimientos están por debajo de sus competencias reales, frecuentemente en los denominados nichos laborales (servicio doméstico, construcción, hostelería...), sin conseguir dar continuidad a su profesión en el mercado laboral español.**

Esta situación de *sobrecualificación* o *subempleo* se puede hacer crónica, con las consecuencias negativas que ello conlleva, tanto a nivel personal y de integración social de este colectivo, como para el propio mercado laboral y la sociedad en general, que no está aprovechando el gran potencial de este capital humano.

Con este punto de partida, la actuación tuvo por **objetivo...**

El diseño y desarrollo de una metodología específica de acompañamiento
para la diversificación profesional de personas inmigrantes

...en dicha situación, entendiendo diversificación tanto...

- **A nivel vertical, como promoción profesional** a puestos que requieran mayor cualificación y competencias, dentro de un mismo sector, como...
- **A nivel horizontal, a otro sector o tipo de ocupación** que mejore subjetiva y objetivamente la situación sociolaboral de la persona, de acuerdo a sus competencias y aspiraciones profesionales,

pudiendo darse la diversificación en estos dos niveles simultáneamente.

Esta metodología vendría a **complementar** los recursos de orientación laboral habituales para la población inmigrante, en los se llevan a cabo *itinerarios integrados de inserción*, mediante la implementación de un dispositivo específico que se especializa en este tipo de casos, aportando como **aspectos diferenciadores.**

- Las acciones se dirigen al **cambio y mejora de empleo**, para recuperar la profesión de origen, y no a la inserción de personas desempleadas.
- Se basa en una **orientación profesional**, para el desarrollo de la carrera profesional, **más que en una orientación laboral**, para la inserción a corto plazo.*
- Se dirige a **personas en activo**, o que estando temporalmente desempleadas, ya han acumulado experiencia laboral en España, estacándose **en puestos por debajo de su cualificación y competencias** y que, deseando continuar su carrera y/o trabajar en puestos relacionados con su profesión de origen, no lo han logrado.
- Se contemplan **procesos a largo plazo**, en los que el o la orientador/a dispone del **tiempo** necesario para dedicarse en profundidad y detalle a cada caso y lograr la siempre buscada individualización en la orientación, que se realiza totalmente **a la carta**, según el objetivo profesional y características de la persona.
- **El/la orientador/a se ocupa tanto del acompañamiento personalizado** a las personas beneficiarias **como de la búsqueda de oportunidades de prácticas y formación y la sensibilización e intermediación con empresariado**, de acuerdo al objetivo de cada caso, siendo una figura de referencia durante todo el proceso, a la vez que deriva a recursos complementarios (sociales, apoyo psicosocial...) y está en coordinación con los dispositivos habituales de empleo del centro.

Además, como en todo el Proyecto Bembea, durante el proceso se ha tenido en cuenta la **perspectiva de género** y la **perspectiva intercultural** de manera transversal.

* Si bien los términos orientación profesional y laboral se usan indistintamente con frecuencia, sería más adecuado hablar de orientación profesional cuando las acciones de orientación se amplían de la mera inserción (orientación laboral) al desarrollo de la carrera.

0.3. OBJETIVOS DE LA PUBLICACIÓN

- **Dar a conocer una metodología específica** de acompañamiento de personas inmigrantes para la diversificación profesional, y **reflexionar** sobre los aspectos a tener en cuenta en este tipo de procesos.
 - Ofrecer un **documento práctico**, de utilidad para la puesta en marcha de dispositivos similares y/o la **adaptación de metodología** en la orientación profesional para personas inmigrantes.
 - **Sensibilizar** sobre la necesidad de la diversificación profesional de personas inmigrantes.
 - Difundir una **buena práctica** del Proyecto Bembea.
-

0.4. ¿ A QUIÉN SE DIRIGE LA PUBLICACIÓN?

- Administraciones públicas (General, autonómica y local)
 - Entidades y organizaciones privadas (ONG, Asociaciones, Fundaciones...).
 - Personal técnico y profesionales de la orientación profesional y laboral, que trabajen en el ámbito de la inmigración y/o de la intervención social.
-

0.5. GUÍA DE LECTURA

El material que presentamos se compone de dos productos:

- Una **guía metodológica impresa**, que describe la metodología desarrollada.
- Un **DVD**, que contiene un audiovisual donde se recoge la experiencia y opinión de participantes reales del Proyecto Bembea.

A lo largo de las cuatro partes de la **guía empresa** encontramos:

PRIMERA : ¿POR QUÉ LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS INMIGRANTES?

Una aproximación al contexto socioeconómico y a la situación de **sobrecualificación de las personas extranjeras en España**, seguida por una reflexión sobre los **obstáculos o dificultades** que éstas deben superar para poder continuar ejerciendo su profesión de origen, aspectos que dan sentido y fundamentan la metodología propuesta, en otras palabras **¿por qué decidimos diseñar una metodología específica para la diversificación profesional de personas extranjeras?**

SEGUNDA: CONSTRUYENDO LA METODOLOGÍA

Las características, perfil de participantes y resultados de la actuación de proyecto Bembea, como marco en el que se desarrolla la metodología.

TERCERA: PROPUESTA METODOLÓGICA

La **propuesta metodológica, a modo de conclusiones y reflexiones** resultantes del trabajo del equipo durante el proyecto. Se describen los procesos llevados a cabo, señalando los objetivos y actividades o aspectos a tener en cuenta en cada bloque o fase del proceso de orientación para la diversificación profesional.

CUARTA: EJEMPLOS Y RECURSOS

Se ilustra la metodología, con:

- La presentación de **itinerarios reales, desarrollados por participantes** en el curso de los procesos de acompañamiento de la actuación.
- **Modelos de protocolos y ejemplos de actividades de orientación** desarrollados en el proyecto.
- **Bibliografía y webs de interés**, sobre documentación, información y recursos útiles para la diversificación profesional de personas inmigrantes.

PRIMERA PARTE

01 : & 2 : % " : # # : 05 : AB . Ç Ñ : OI : HH : 10 : 11 : 12 : 13 : 14 : 15 : 16 :][: / = : 66

AB : CD : EF : GH : IJ : KL . MN : Ñ O : PQ : RS : TU : VW : XY : ZA : BC : DE : FG : HI : 19



1. ¿SON NECESARIAS ACCIONES ESPECÍFICAS PARA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS INMIGRANTES?

1.1. LA SOBRECUALIFICACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

A lo largo de la historia, las migraciones han tenido una gran influencia en la expansión del conocimiento alrededor del mundo. Por ejemplo, en el caso de las sociedades occidentales, durante el Renacimiento personajes ilustres de las ciencias y las artes ayudaron a extender, con sus migraciones, nuevas concepciones sobre el cosmos; o ya en el siglo XX, en el periodo de entreguerras, la inmigración intelectual europea contribuyó al desarrollo cultural y científico-tecnológico de Estados Unidos (Brandi, 2004).

En los últimos 50 años casi se ha duplicado el número de personas que viven fuera del país del que son oriundas, haciendo que esa cantidad llegara a 191 millones en 2005 (ONU, 2006). Dentro del grupo de migrantes, según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), sólo en el año 2000, aproximadamente un millón y medio de residentes en países en vías de desarrollo dotados/as de una elevada cualificación profesional y curricular migraron hacia los países de alto desarrollo económico, lo que nos da una idea de la relevancia de la migración de personas cualificadas dentro del conjunto de los flujos migratorios mundiales (OIM,2000).

Este éxodo de profesionales cualificados/as hacia los países económicamente desarrollados tiene efectos devastadores en las economías de los países de origen, que han hecho una importante

inversión en formación de capital humano y ven cómo estos/as profesionales se ven obligados/as a emigrar en busca de condiciones laborales y sociales que sus países no les pueden ofrecer.

Podría parecer que, de este éxodo, salieran beneficiados los países económicamente desarrollados - entre los que se encuentra España - hacia donde emigran los/as profesionales cualificados/as. Pero, como veremos más adelante, esto no es así en la medida que se podría esperar; puesto que **sólo una pequeña proporción de estos/as inmigrantes llega a obtener empleo en puestos de trabajo para los que están cualificados/as, viéndose obligados/as a ocupar puestos que están por debajo de su cualificación**, con el despilfarro de capital humano que ello supone.

EL PROBLEMA DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA

Entendemos por **sobrecualificación** el hecho de que profesionales cualificados/as estén empleados/as en puestos de trabajo que requieren menor formación y experiencia de la que poseen.

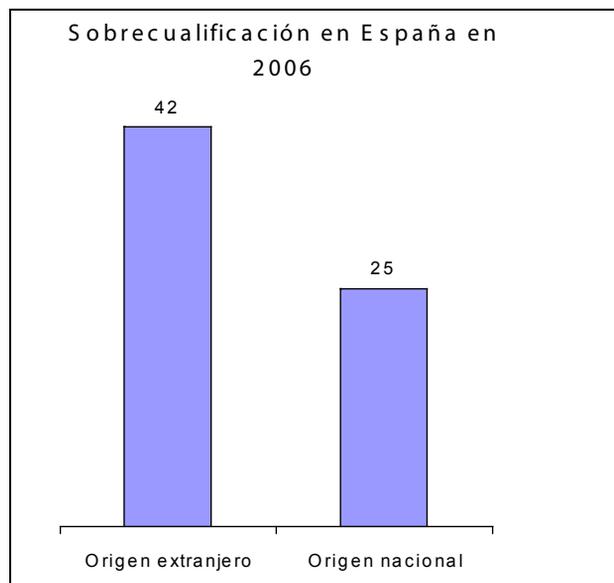
En un mercado de trabajo como el español, en el que predominan las ocupaciones de media y baja cualificación, pertenecientes a los sectores servicios, construcción y agricultura, se dan altas tasas de sobrecualificación, tanto entre profesionales inmigrantes como entre los/as de origen nacional; aunque como veremos a continuación, ésta afecta en proporciones mucho mayores a la población inmigrante.

SOBRECUALIFICACIÓN: UN PROBLEMA CON MAYOR INCIDENCIA ENTRE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

Si bien los/as inmigrantes cualificados/as llegan a España con un gran potencial para el desarrollo social y económico de nuestra sociedad, en general, su formación y experiencia no suelen ser reconocidas y acaban ocupando puestos de trabajo de baja cualificación. Este fenómeno se acentúa en el caso de las mujeres inmigrantes quienes, además de sufrir la sobrecualificación por ser inmigrantes, sufren discriminación laboral de género por el hecho de ser mujeres.

Según el Informe anual: Perspectivas de las Migraciones Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2006), España es el país de la Unión Europea

donde se dan mayores tasas de sobrecualificación entre la población inmigrante: el **42% de los/as trabajadores/as inmigrantes ocupan empleos que están por debajo de su cualificación**, mientras que este porcentaje entre los/as trabajadores/as **de origen nacional** es del **25%**.



Fuente: OCDE, 2006.

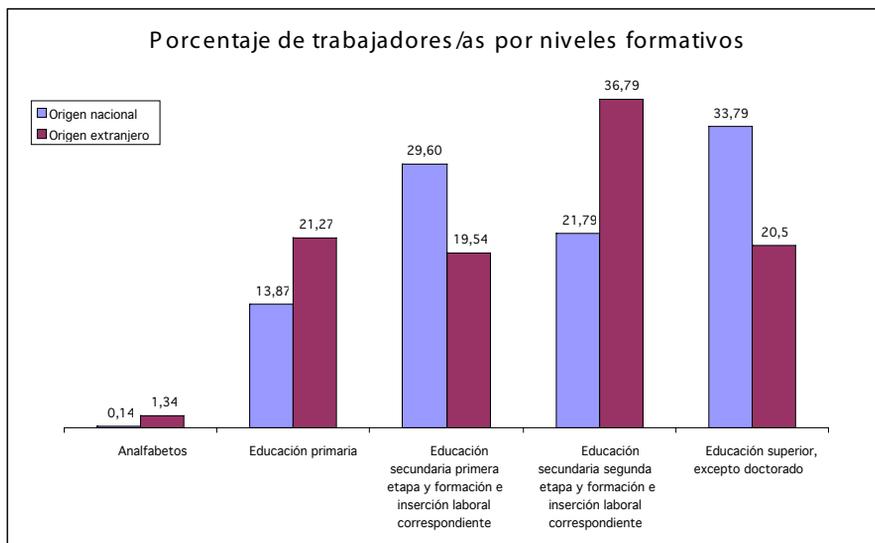
Si el **25%** indica un nivel **muy elevado** de sobrecualificación entre los/as trabajadores/as **de origen nacional**, que éste ascienda al **42%** entre la población **de origen extranjero**, indica un **nivel de sobrecualificación alarmante** en este colectivo.

Si consultamos la Encuesta de Población Activa (EPA), encontramos que, según datos pertenecientes al segundo trimestre del año 2007, si entre los/as trabajadores/as de **origen nacional**, el **12%** ocupa puestos de trabajo en la categoría laboral de **Trabajadores no cualificados**, entre los/as **trabajadores/as extranjeros/as** esta cifra asciende al **36%**.



Fuente: EPA, segundo trimestre 2007.

Si analizamos los datos de trabajadores/as extranjeros/as y de origen nacional por niveles formativos en el siguiente gráfico:



Fuente: EPA, segundo trimestre 2007.

Encontramos que, si bien existen diferencias dentro de cada nivel formativo, analizado en conjunto, **el nivel educativo de los/as trabajadores/as extranjeros/as es similar al de los/as de origen nacional**. Sin embargo, como vimos anteriormente, **los/as trabajadores/as extranjeros/as ocupan puestos no cualificados en un porcentaje mucho mayor que los/as trabajadores/as de origen nacional**.

Comprobamos pues, que **el problema de la sobrecualificación es mucho más relevante para el colectivo de trabajadores/as extranjeros/as** (Fundación CEIM, 2007).

Se da el caso, además, de que **la distribución de los/as trabajadores/as inmigrantes en los distintos sectores del mercado de trabajo es distinta a la de la población de origen nacional**.

Según el documento del Observatorio Permanente de la Inmigración, *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007*, los/as trabajadores/as extranjeros/as se concentran en algunos sectores o ramas de actividad específicos.

A 1 de enero de 2007, el sector que mayor número de extranjeros/as ocupa en España es la **construcción** (376.732 afiliados/as a la Seguridad Social), le sigue la **hostelería** (210.801), el **empleo doméstico** (183.174), el **comercio** (174.494), **otras actividades empresariales** (167.376), y la **agricultura** (157.192).

En el caso particular del régimen de empleados de hogar, mientras que del conjunto de la población ocupada sólo el 1,5% de los/as afiliados/as a la Seguridad Social está en este régimen, ese porcentaje para los/as extranjeros/as asciende al 9,5%. De los/as 289.400 trabajadores/as que en España se hallan afiliados/as a este régimen de la Seguridad Social, 183.174 son extranjeros/as, es decir, el 63,3%; esto sin contar los altos números de personas que se dedican a esta actividad en la economía sumergida, que no figuran entre los/as afiliados/as a la Seguridad Social.

En el régimen agrario el porcentaje de inmigrantes es superior al del conjunto de la población - 8.2% de extranjeros/as frente al 5.3 % del total de la población -, mientras que en el régimen de autónomos ocurre lo contrario, el conjunto de la población está en un 16.3%, mientras que los/as extranjeros/as lo están en un 8.5%.

Sin embargo, no hay diferencias significativas entre los porcentajes de afiliados/as al régimen general - 73.6% de extranjeros/as frente al 76.5% del conjunto de la población- (Pajares, 2007).

La **segmentación del mercado de trabajo**, que propicia la concentración de los/as inmigrantes en determinados sectores o ramas de actividad convertidos en **nichos laborales**, es uno de los factores que inciden en las altas tasas de sobrecualificación de la población inmigrante, aspecto sobre el que reflexionaremos más adelante.

Una posible explicación de los altos niveles de sobrecualificación sufridos por los/as inmigrantes podría consistir en que ésta es causada, principalmente, por su reciente llegada a España y que, con el tiempo, los/as inmigrantes se irán distribuyendo por los sectores y categorías del mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los/as de origen nacional; sin embargo, los datos no parecen apoyar esta tesis.

Iglesias y Llorente concluyen, tras un análisis de cohortes en el periodo comprendido entre los años 2000 y 2004 que, durante el periodo estudiado, la acumulación por parte de los/as trabajadores/as inmigrantes de tiempo de residencia en España no se traduce en una modificación de sus características laborales, de manera que éstas se asemejen progresivamente a la de los/as nacionales (Iglesias y Llorente, 2006).

En el caso de la **mujer inmigrante**, se dan **niveles extremos de sobrecualificación**.

Según datos de la EPA pertenecientes al segundo trimestre del año 2007, aunque el nivel formativo de las mujeres extranjeras es ligeramente superior al de los hombres extranjeros (el 22% de ellas posee estudios superiores frente al 19% de ellos), el porcentaje de éstas en la categoría laboral Trabajadores no cualificados es, con diferencia, mayor que el de los hombres extranjeros (del 47% entre las mujeres extranjeras frente al 27% entre los hombres extranjeros), una diferencia de veinte puntos.

Esta acusada situación de sobrecualificación de las mujeres inmigrantes puede explicarse por la **doble segmentación del mercado de trabajo** de la que son víctimas. En primer lugar, las contrataciones de las mujeres inmigrantes se concentran - en tanto que inmigrantes - en ciertos sectores y ramas de actividad propios de los/as trabajadores/as **inmigrantes**; y en segundo lugar, se concentran - en tanto que mujeres - en los sectores laborales propios de las **mujeres** inmigrantes, es decir, Servicio Doméstico, y en menor medida, Hostelería.

REFLEXIÓN SOBRE LA SEGMENTACIÓN LABORAL

Un análisis detenido del mercado de trabajo nos lleva al fenómeno de la **segmentación laboral**, referida al hecho de que el mercado de trabajo está conformado por distintos micro-mercados laborales, (segmentos), con características notablemente distintas entre ellos, como los procesos de asignación, formación, ascenso, determinación de salarios, así como los rasgos de conducta de los/as trabajadores/as y los/as patronos/as, que son cualitativamente diferentes conforme se pasa de un segmento de mercado a otro (Gimeno y Wabgou, 2000).

Existen distintas teorías que explican por qué los/as trabajadores/as inmigrantes se concentran en este tipo de puestos de trabajo. Dichas teorías proceden de disciplinas de pensamiento tan dispares como la institucionalista, la marxista y la neoclásica (Iglesias y Llorente, 2006).

Según la Teoría del Mercado Dual de Trabajo (Doeringer y Piore, 1971), perteneciente al pensamiento institucionalista, el mercado de trabajo está segmentado en dos sectores, llamados por los autores primario y secundario.

El sector primario se caracterizaría por la existencia de salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y estabilidad en el puesto de trabajo. El sector secundario, en cambio, se caracterizaría por puestos de trabajo poco cualificados, niveles salariales medios-bajos, con pocas posibilidades de ascenso, inestabilidad en el empleo y una rotación frecuente (Gimeno y Wabgou, 2000).

Bajo la óptica de esta teoría, en el mercado de trabajo español la mano de obra inmigrante está concentrada en puestos de trabajo pertenecientes al llamado sector secundario, en los nichos laborales en los que suelen ser contratados/as, independientemente de la cualificación que éstos/as posean. Pues, en nuestra sociedad, la imagen generalizada del/a "típico/a inmigrante" no se suele corresponder con la de un/a profesional altamente cualificado/a, sino que está más cercana a la de una persona con bajo nivel de cualificación, apta únicamente para el desempeño de tareas que requieren poca o nula especialización.

A parte de lo anterior, nos gustaría hacer mención a un fenómeno que viene adquiriendo importancia creciente en los últimos tiempos, derivado del aumento de población inmigrante experimentado en nuestro país en los últimos años: la aparición de **nuevos puestos de trabajo, orientados a satisfacer la demanda de servicios por parte de la población inmigrante**, como en el caso de los/as empleados/as administrativos/as y/o comerciales en empresas que ofrecen servicios financieros e inmobiliarios dirigidos a inmigrantes, o el de los/as mediadores/as interculturales en administraciones públicas y entidades de atención especializada a inmigrantes, entre otros.

Estos puestos de trabajo son ocupados habitualmente por personas inmigrantes que, en su gran mayoría, poseen niveles de cualificación medios y altos. Por supuesto, suelen suponer una mejora considerable en las condiciones laborales de quienes ocupan este tipo de puestos y, con frecuencia, aprovechan competencias y conocimientos de la experiencia de origen de la persona, pero cabría preguntarse hasta qué punto no dejan de ser nuevos nichos laborales para inmigrantes; ya que, desde éstos, la promoción hacia otros puestos de trabajo pertenecientes al que anteriormente llamamos sector primario - que están ocupados actualmente por población de origen nacional - sigue siendo difícil.

CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA SOBRECUALIFICACIÓN

El desajuste producido entre la cualificación y las tareas desempeñadas por los/as trabajadores/as

inmigrantes en sus puestos de trabajo tiene consecuencias negativas, tanto para los/as propios/as inmigrantes como para la sociedad en general.

La sobrecualificación genera una enorme **insatisfacción laboral en los/as trabajadores/as**, que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo como en su salud. Esta situación deriva en una **menor productividad**, lo que supone un problema para las empresas que, además, despilfarran la capacidad productiva de los/as trabajadores/as (García-Montalvo, 2006).

Si la persona sobrecualificada realizase un trabajo acorde a su capital humano, aumentaría su **productividad**, lo que supondría una **ganancia neta**, tanto para el/la **trabajador/a** - cuya satisfacción con el trabajo desempeñado aumentaría - como para la **sociedad** (Fundación CEIM, 2007).

BENEFICIOS DEL AJUSTE ENTRE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO

En su preámbulo, la *LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, más conocida como "LOE"* proclama:

“Ningún país puede desperdiciar la reserva de talento que poseen todos y cada uno de sus ciudadanos, sobre todo en una sociedad que se caracteriza por el valor creciente que adquieren la información y el conocimiento para el desarrollo económico y social”.

Hoy día, son las sociedades con capital humano altamente cualificado las que disfrutan de mayores niveles de desarrollo; pues son las que están preparadas para poder afrontar los retos que marca la nueva economía mundial, en la que la productividad depende en gran medida de la especialización profesional y la capacidad de innovación de la ciudadanía.

Con la llegada de la población inmigrante llega también su patrimonio intelectual, cultural y técnico. Los conocimientos, habilidades profesionales y las nuevas formas de ver el mundo de los/as inmigrantes en general, y de los/as inmigrantes cualificados/as en particular, son un valor que, si es aprovechado, puede contribuir enormemente al desarrollo económico y social.

Teniendo en cuenta, además, que estos/as inmigrantes cualificados/as han sido formados/as ya en sus países de origen, lo que supone un ahorro considerable de inversión en Educación.

El valor añadido de los/as inmigrantes con alta cualificación no está sólo relacionado con sus

competencias técnicas, sino que radica principalmente en su "diversidad cognitiva", su capacidad para transferir a las organizaciones - desde nuevas perspectivas - interpretaciones del mundo, de la realidad, de los problemas y de los procesos propios de las sociedades contemporáneas.

Los/as inmigrantes cualificados/as constituyen un recurso para el crecimiento de las organizaciones que no se debería desperdiciar; pues representan un importante instrumento para enriquecer el capital intelectual de las organizaciones, dotándolas de una visión más articulada y vital de los procesos de cambio que se dan en la actualidad (Montefalcone, 2002).

1.2. OBSTÁCULOS Y DIFICULTADES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE PARA EJERCER SU PROFESIÓN DE ORIGEN

En el apartado anterior hemos visto que, en el mercado laboral español, tanto la población de origen nacional como la inmigrante sufren sobrecualificación, y hemos comprobado, además, que el nivel de ésta es notablemente más alto entre la población inmigrante que entre la población de origen nacional.

En este apartado trataremos **factores que pueden estar en las causas de que la sobrecualificación entre la población inmigrante sea mayor que entre la población de origen nacional.**

Aparte de la propia dinámica del mercado laboral, la mayor incidencia de sobrecualificación entre la población inmigrante se puede deber a que ésta encuentra un mayor y más variado número de obstáculos que la población de origen nacional en su camino hacia la inserción laboral en puestos cualificados.

A lo largo de la intervención en el Proyecto Bembea, se ha constatado la recurrencia de ciertos factores-obstáculos que dificultan el acceso de la población inmigrante a empleos cualificados en nuestro mercado de trabajo.

Entre estos factores, que hemos dividido en **Dificultades Externas** (contexto social, laboral, económico, administrativo) y **Dificultades Personales**, encontramos los siguientes:

DIFICULTADES EXTERNAS

- **Situación administrativa.**

Los/as titulares de autorización de residencia y trabajo, durante sus primeros años de residencia, deben cumplir ciertos **requisitos para poder renovar su autorización**, sin la cual no podrían residir y trabajar legalmente en España. Entre estos requisitos se encuentran el tener cubierto un periodo de cotización en la Seguridad Social de al menos seis meses por año trabajado, así como aportar un contrato de trabajo en vigor en el momento de la solicitud de renovación de la autorización.

En la dinámica actual de nuestro mercado de trabajo, caracterizado por altas tasas de temporalidad que obligan a alternar periodos de empleo con otros de desempleo, no resulta tarea fácil lograr reunir tales requisitos en la fecha de solicitud de la renovación. Debido a

ello es común encontrar inmigrantes cualificados/as que, aun estando insatisfechos/as con su situación laboral actual, optan por la estrategia "más segura" de mantenerse en puestos de trabajo poco relacionados con su cualificación y expectativas - en los que conseguir una inserción laboral es más accesible e inmediato - y así cumplir los requisitos de cotización y de posesión de contrato de trabajo en la fecha de solicitud de la renovación, necesarios para poder renovar la autorización y, por tanto, mantener su estatus legal en España.

Embarcarse en la "odisea" de buscar un trabajo más acorde a la propia cualificación puede implicar la necesidad de invertir tiempo y dinero, probablemente, en formación especializada y otras tareas relacionadas con la búsqueda de empleo. Gastos y disponibilidad temporal que en muchos casos no son asumibles, por precariedad de la situación socioeconómica y/o por las exigencias de los trámites administrativos.

La presión por llegar a **cumplir los requisitos de la renovación**, la **incertidumbre** de no saber si ésta va a ser concedida o no, unido a la **lentitud administrativa** en la resolución de las solicitudes, acaban ejerciendo un **fuerte impacto emocional negativo** en los/as inmigrantes.

Esto impide que estén en una situación emocional adecuada para poder emprender un proyecto de promoción profesional con ciertas posibilidades de éxito, ya que este proceso no está exento de obstáculos que, si no se está en condiciones emocionales óptimas, pueden resultar difíciles de superar.

En el caso particular de las personas que poseen la Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial (tarjeta B inicial) generalmente se ven afectados/as por dos limitaciones durante el año que está en vigor tal autorización.

La primera limitación es **geográfica**; el o la titular de esta autorización sólo puede ser contratado/a en la provincia en la que ha obtenido la autorización. La segunda limitación es **sectorial**; permite al/a titular ser contratado/a únicamente en la actividad profesional que ha dado pie a la autorización.

Un ejemplo sería tener el permiso limitado para trabajar en la actividad montadores y ensambladores en la provincia de Málaga, o en la actividad servicio doméstico en la provincia de Murcia, lo que además limita el tipo de régimen de la Seguridad Social al que la persona puede afiliarse.

Por lo que el/la inmigrante cualificado/a no puede, durante su primer año de residencia, ser contratado en otros puestos de trabajo más adecuados a su cualificación y expectativas, a no ser que su primera tarjeta estuviera ya expedida en base a su actividad profesional, circunstancia que, por otro lado, no es la más frecuente.

- **Dificultad de acceso al empleo público**

Los/as inmigrantes no comunitarios/as sufren una grave discriminación en el acceso al empleo público estable ya que, salvo excepciones, no gozan del derecho a presentarse a las pruebas de selección, por no cumplir con el requisito de Nacionalidad española, nacional de cualquiera de los Estados miembros de la Unión Europea o de un Estado en que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, presente en la mayoría de las convocatorias de empleo público.

Así, aunque un/a inmigrante extracomunitario/a lleve varios años de residencia legal y posea su título homologado en nuestro país, no podrá optar a una plaza de empleo público, situación en la que se ve un gran número de inmigrantes cualificados/as en España.

- **Homologación en España del título académico obtenido en el país de origen**

Una de las principales barreras con que se enfrenta la población inmigrante en la búsqueda de empleo cualificado en su área profesional es el **no reconocimiento de su nivel formativo**.

Para que un título obtenido en el extranjero sea reconocido oficialmente - a efectos académicos y profesionales - como equivalente a un título obtenido en España, ha de ser concedida la homologación de éste por parte del Ministerio de Educación y Ciencia.

La obtención de la homologación es requisito imprescindible para poder ejercer en gran número de ocupaciones, como ocurre, por ejemplo, en los sectores de la salud y la enseñanza. En otros sectores, como en el caso de la industria o la edificación, si bien se puede trabajar en puestos intermedios, la ausencia de título homologado impide la promoción profesional a las categorías más altas. Un ejemplo de esto sería el/la arquitecto/a sin título homologado que es contratado/a como delineante en un estudio de arquitectura y no logra promocionar.

Uno de los pasos necesarios para poder optar a la homologación es la presentación de la solicitud, que será estudiada por el Ministerio de Educación y Ciencia, y cuya resolución podrá ser: la **homologación directa**, la **denegación** o la **homologación condicionada del título**.

Una vez recibida la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia en respuesta a la solicitud de homologación, en caso de que esta sea aceptada, su concesión está condicionada, en la mayoría de los casos, a la **superación de unos requisitos formativos complementarios** por parte del/a solicitante, como la superación de una prueba de aptitud (requisito más habitual), la realización del practicum, un proyecto o la asistencia a cursos.

El problema del proceso de la homologación radica principalmente en la **complejidad y la excesiva extensión en el tiempo del trámite administrativo**, que puede durar desde unos meses hasta varios años, siendo esto último lo más habitual, según el tipo de homologación - grado académico o título -, tipo de estudios, acuerdos entre diferentes países y universidades, etc.

Tan sólo iniciar el proceso de homologación supone una importante inversión en tiempo y dinero (tasas, certificados, traducciones, desplazamientos en España y país de origen, legalización de documentos...).

Otra de las dificultades con que se encuentra el/la inmigrante es la **falta de información precisa** por parte de la administración pública y de algunas entidades sociales que gestionan recursos con el colectivo inmigrante; en algunos casos se desconoce la normativa, los requisitos de la homologación y, en general, los pasos a seguir para conseguirlo.

Si bien cada vez es más frecuente conocer casos de personas que logran homologar su título y que posteriormente consiguen la diversificación profesional en el mercado de trabajo nacional, actualmente existe una numerosa bolsa de inmigrantes cualificados/as que están a la espera de obtener la homologación de su título, e incluso un número importante de ellos/as que ha desistido de intentar homologarlo.

- **Estereotipos y prejuicios en el mercado laboral**

Dentro de un mercado laboral segmentado como el nuestro, los/as profesionales inmigrantes tienden a ser contratados/as – con independencia de su nivel de estudios, experiencia y competencias – en los nichos laborales de inmigrantes. Esto es, en el servicio doméstico, la agricultura, la hostelería y la construcción, en puestos de trabajo que requieren poca o nula cualificación.

Con frecuencia, la formación y experiencia obtenidas en origen por los/as inmigrantes cualificados/as son minusvaloradas, no siendo tomados/as en cuenta como profesionales especializados/as, sino como mano de obra poco cualificada.

Bajo esta tendencia a la concentración de los/as inmigrantes en los mencionados nichos laborales **subyacen estereotipos y prejuicios** hacia éstos/as, que están **generalizados en la sociedad**.

Los estereotipos y prejuicios no son sólo patrimonio de los/as potenciales empleadores/as, también existen por parte del personal técnico de los servicios de empleo, sean estos pertenecientes a la Administración o a otro tipo de organización, incluso aquellas que brindan servicios de atención

especializada a inmigrantes.

Un ejemplo de estereotipo podría ser el bienintencionado: todas las personas inmigrantes buscan trabajos que les den dinero rápido para poder pagar remesas y hacer frente a sus deudas de viaje.

Estos estereotipos y prejuicios dificultan el proceso de promoción profesional de los/as inmigrantes a puestos cualificados, debido a que son juzgados/as a priori, en cuanto que inmigrantes, como más adecuados/as para desempeñar tareas de baja cualificación.

Encontramos, asimismo, prejuicios de personas inmigrantes respecto a los servicios de empleo, especialmente los servicios de atención especializada a inmigrantes, del tipo: las ONG sólo tramitan ofertas de baja cualificación. Prejuicios que pueden partir de una base de realidad, pues en efecto, estas ofertas suelen ser más frecuentes que otras de mayor cualificación; ya que, entre otras razones, ciertos sectores laborales no recurren a este tipo de servicios y publican sus ofertas por otros medios.

Como consecuencia, inmigrantes cualificados/as que tienen estos prejuicios optan por no asistir a este tipo de servicios de empleo y, si lo hacen, no expresan su demanda de empleo cualificado.

- **Barreras en los servicios de empleo**

Una vía utilizada por parte de la población inmigrante cualificada que pretende conseguir la promoción profesional a puestos más ajustados a su formación y experiencia, es la asistencia a los servicios de empleo.

En los dispositivos de empleo de **servicios de atención especializada a inmigrantes** la mayor parte de las ofertas de empleo gestionadas son de baja cualificación, precisamente las pertenecientes a los nichos laborales de los que estas personas cualificadas quieren salir.

Por otro lado, las demandas laborales de estos/as usuarios/as cualificados/as son específicas y complejas, relacionadas con la inserción en áreas profesionales poco habituales en los servicios de empleo. Por ello, para poder proporcionar una atención adecuada a este colectivo, se requiere aplicar una metodología de orientación altamente individualizada, que tenga en cuenta sus particularidades, así como sus demandas en sectores profesionales específicos.

Pero, lamentablemente, en la mayoría de los dispositivos de empleo no se está en disposición de poder brindar este tipo de atención, sea por falta de recursos, de tiempo, de formación

del personal técnico, o simplemente porque este aspecto no está entre los objetivos de los programas de atención, que no están diseñados para cubrir las necesidades del colectivo inmigrante que desea diversificar.

En el caso específico de los **Servicios Públicos de Empleo**, los/as inmigrantes se encuentran con la barrera de **no poder hacer constar su verdadero nivel formativo**. En las bases de datos del Servicio Público de Empleo, las personas que tienen títulos universitarios, si no han conseguido la homologación de éste en España, figuran como sin estudios en el apartado nivel formativo.

Este hecho restringe enormemente sus probabilidades de encontrar empleo en el cruce de ofertas y demandas de empleo, pues la persona que aspira a un puesto de trabajo que requiere nivel formativo de enseñanzas universitarias, difícilmente será seleccionada si en su nivel formativo aparece como sin estudios.

- **El requisito de la experiencia en España**

“Un curriculum excelente pero, en definitiva... usted experiencia en España, no tiene...”

La frase anterior podría ser un comentario típico de una entrevista de selección en la que el/la candidato/a es un/a inmigrante cualificado/a.

Se ha convertido en habitual el hecho de que la experiencia laboral adquirida en origen no sea reconocida o, al menos, valorada al mismo nivel que la experiencia adquirida en nuestro país, debido a las diferencias entre las prácticas profesionales de los distintos países, particularidades del mercado de trabajo local, etc.

Y la experiencia (entendida como experiencia en el ámbito nacional) es uno de los requisitos de mayor peso en los procesos de selección.

Por tanto, las personas que carecen de experiencia profesional en el mercado de trabajo nacional se encuentran atrapadas en una situación en la que no encuentran trabajo porque no tienen experiencia; sin embargo, es difícil adquirir experiencia si no se encuentra trabajo.

Esta misma situación es la que se viene dando tradicionalmente en nuestro país con los/as jóvenes titulados/as que buscan su primer empleo cualificado; los/as cuales, al no tener experiencia, difícilmente acceden a puestos de trabajo adecuados a su cualificación.

Una iniciativa que ha venido mostrando su efectividad con los/as jóvenes cualificados/as, permitiéndoles adquirir experiencia suficiente como para poder empezar a desenvolverse en

el mercado de trabajo, adquirir hábitos y conocimientos prácticos propios de los entornos laborales a los que éstos/as aspiran, es la realización de prácticas en empresas.

Las **prácticas en empresas** podrían ser una oportunidad de adquirir experiencia para los/as inmigrantes que optan a acceder a empleos cualificados. Con dichas prácticas podrían adquirir experiencia en los entornos laborales de su área profesional, y así incrementar sus probabilidades de inserción cualificada en el mercado de trabajo nacional.

Sin embargo, para que exista cobertura legal, dichas prácticas en empresas sólo se pueden realizar en el marco de una acción formativa, en sus distintas modalidades, como el Practicum en Titulaciones Universitarias, Prácticas Profesionales en Formación Ocupacional, Formación en Centros de Trabajo en Ciclos Formativos de Formación Profesional Reglada, etc

El hecho de que las prácticas sólo se puedan realizar en el marco de una acción formativa, impide que las personas no inscritas en un curso puedan acceder a la realización de prácticas en empresas. Además, suponiendo que estuvieran inscritas en un curso, es poco probable que las prácticas en empresas se correspondan a sus niveles de competencias, por la dificultad de encontrar una acción formativa que se ajuste tanto al área profesional como al nivel de cualificación.

Aunque existen excepciones, como el Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES), en marcha en Andalucía, que tiene por objeto proporcionar prácticas profesionales en empresas a personas desempleadas que se encuentren desarrollando un itinerario personalizado de inserción, sin necesidad de que éstas estén realizando actividad formativa alguna. Dentro de este programa tienen también cabida los/as inmigrantes cualificados/as, que pueden optar a la realización de prácticas profesionales en empresas de su área profesional. Sin embargo, aquellos/as que ya tienen empleo (aunque éste no tenga relación alguna con su cualificación, experiencia y expectativas), al no cumplir con el requisito de estar desempleados/as, no tienen acceso a este programa.

Programas de este tipo o similares, lamentablemente, no se encuentran en todas las Comunidades Autónomas.

Por otro lado, una iniciativa de índole distinta a la anterior, que persigue facilitar la inserción laboral de jóvenes titulados/as que carecen de experiencia laboral, es la formalización del contrato en prácticas.

Bajo esta modalidad de contratación se establece una relación laboral ventajosa para la empresa, puesto que la retribución del/la trabajador/a contratado/a será menor que el salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo puesto de trabajo o un

puesto equivalente, al menos el 60% de éste el primer año y el 75% el segundo.

El **contrato en prácticas** sólo puede ser concertado con personas que estén en posesión de títulos universitarios/as o de Formación Profesional – o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes – que hayan terminado sus estudios en los cuatro años anteriores a la fecha de formalización del contrato.

Gran parte de los/as inmigrantes cualificados/as no es susceptible de ser contratada bajo esta modalidad de contratación por no cumplir el requisito del título, al no estar éste homologado.

Una modalidad de contratación similar a la anterior, el **contrato para la formación**, persigue la adquisición, por parte de jóvenes mayores de 16 y menores de 21 años, de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, aunque sin el requisito de la titulación. También esta iniciativa se muestra de utilidad limitada para la población inmigrante cualificada; puesto que, si bien las personas inmigrantes pueden ser contratadas bajo esta modalidad sin límite de edad, - únicamente durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo - la retribución es generalmente baja y presenta alguna desventaja en la protección social (no se tiene derecho a percibir prestaciones por desempleo).

- **Redes sociales poco adecuadas para la búsqueda de empleo cualificado**

Una opinión generalizada entre los/as expertos/as de la orientación laboral es que, entre los medios de búsqueda de empleo, la utilización de las redes sociales es uno de los más eficaces.

El éxito en la búsqueda de empleo a través de las redes sociales depende tanto de la cantidad como de la calidad de los contactos que se poseen. Así, cuantos más contactos se poseen, mayores probabilidades se tienen de encontrar empleo.

Pero si lo que se está buscando es la inserción en un puesto de trabajo cualificado, cobra mayor importancia la calidad de los contactos. Si los contactos personales pertenecen al área profesional elegida por quien busca empleo, podrán ofrecer información amplia y ajustada sobre la profesión, las competencias, formación y experiencia requeridas, las tendencias, los cauces habituales para acceder al empleo y las empresas que lo ofrecen; podrán propiciarle, a su vez, contactos con las empresas del sector o incluso información de procesos de selección que, de otra forma, no llegarían a conocer, etc.

Encontramos que entre la población inmigrante existen redes sociales altamente efectivas para

encontrar empleo, pero, con frecuencia, en los nichos laborales en los que habitualmente se emplean las personas inmigrantes. Un ejemplo de esto lo encontramos en el sector del servicio doméstico, en el que la mayor parte de las relaciones laborales se dan gracias a contactos personales.

Sin embargo, las redes sociales de los/as inmigrantes acostumbran a resultar poco efectivas para la búsqueda de empleo cualificado.

La población inmigrante cualificada no siempre tiene la oportunidad de compartir espacios con los/as profesionales de su área – sea en el ámbito laboral o en el académico – y está empleada en profesiones poco o nada relacionadas con su formación y experiencia, por lo que sus redes sociales rara vez cuentan con trabajadores/as del área profesional objetivo, reduciéndose sus probabilidades de encontrar empleo en la misma.

DIFICULTADES PERSONALES

- Interiorización de estereotipos y prejuicios por parte de la población inmigrante cualificada en relación a sus posibilidades profesionales.

Los prejuicios y estereotipos sobre la población inmigrante en nuestra sociedad acaban influyendo en este colectivo; el cual, en ocasiones, llega a interiorizarlos.

No es raro encontrar que, entre aquellos/as que han sufrido discriminación por origen, visto minusvaloradas su formación y experiencia, o que han percibido que no son tomados/as en cuenta como profesionales cualificados/as, hay quienes llegan a tener la **convicción** de que únicamente van a poder trabajar en los nichos laborales para inmigrantes, que sus competencias profesionales no son apropiadas en el mercado de trabajo español o, simplemente, que nunca les van a ser reconocidas.

Las personas que llegan a este **estado de indefensión aprendida**, en el que piensan que hagan lo que hagan nunca van a poder alcanzar su objetivo profesional, difícilmente emprenden acciones tendentes a la consecución de empleo cualificado en su profesión, puesto que están convencidas de que conseguirlo “no depende de ellos/as”.

Como hemos podido comprobar a lo largo de la intervención en el Proyecto Bembea, si el/la participante no se implica activamente en la búsqueda de empleo, rara vez consigue alcanzar su objetivo profesional.

Aparte de lo anterior, nos gustaría hacer una breve reflexión relativa a la percepción, por parte

de la población inmigrante, de la discriminación por origen.

Si bien, como se ha expuesto en el anterior apartado, no dudamos de la existencia de estereotipos y prejuicios hacia los/as inmigrantes que influyen de forma negativa en sus probabilidades de inserción laboral,- aparte de en otros aspectos -, hemos observado que, por otro lado, algunas personas inmigrantes atribuyen el fracaso en la búsqueda de empleo principalmente, y a veces exclusivamente, a la discriminación por ser inmigrante o extranjero/a, sin tener en cuenta, en la misma medida, otros factores que pueden influir en el proceso de búsqueda, como el desconocimiento del mercado de trabajo, la falta de redes sociales adecuadas, o cualquier otro aspecto que no tiene por qué estar necesariamente relacionado con la discriminación por origen.

Las personas que realizan este tipo de **atribuciones** sufren el riesgo de caer en el mismo estado de indefensión aprendida explicado anteriormente, reduciéndose considerablemente sus probabilidades de alcanzar su objetivo profesional.

- **Autoestima profesional debilitada**

Un fenómeno íntimamente relacionado con el anterior es el debilitamiento de la autoestima profesional.

Como consecuencia de la **pérdida de estatus profesional**, el **estancamiento**, durante largo tiempo, en empleos de baja cualificación no ajustados a sus capacidades, las **bajas expectativas de salir de los nichos laborales** y la **exposición a estereotipos y prejuicios** por causa del origen, se dan casos en los que inmigrantes cualificados/as experimentan una situación de progresiva pérdida de autoestima profesional, caracterizada por **baja confianza en las propias competencias y deterioro de la identidad profesional**.

Lo que, en estas personas, provoca una percepción de sí mismos/as como “no idóneos/as” para ejercer su profesión en nuestro mercado de trabajo, reduciéndose así la probabilidad de que éstas emprendan un proyecto de búsqueda de empleo cualificado.

- **Desconocimiento del mercado laboral y el sector profesional objetivo**

El desconocimiento del mercado laboral nacional en general, y de los sectores profesionales a los que optan los/as inmigrantes en particular, es un factor que dificulta la inserción laboral cualificada de este colectivo; pues, para poder plantear estrategias de búsqueda de empleo con posibilidades de éxito es necesario tener un conocimiento adecuado de ambos (mercado

laboral y sector profesional).

Conforme aumenta su tiempo de residencia en España, la población inmigrante cualificada tiende a adquirir un mejor conocimiento del mercado laboral, pero no así de los sectores profesionales específicos en los que opta a una inserción cualificada.

Si se comparan las características propias de **los sectores profesionales en el país de origen** con las que se dan **en España**, encontramos que existen **diferencias** en las vías que usualmente utilizan los/as profesionales para acceder al empleo, mantenerse y promocionar. Suele ser distinta, asimismo, la cultura propia del sector profesional específico, visible en aspectos como la dinámica organizacional, el sistema de relaciones sociolaborales, o la terminología utilizada. Del mismo modo, suelen diferir las competencias profesionales requeridas, o las regulaciones propias del sector, como la necesidad o no de colegiación, las habilitaciones profesionales necesarias, etc. Aspectos, todos ellos, que varían según se trate de un país u otro.

Para adquirir un conocimiento adecuado del sector profesional objetivo, primero es necesario **tomar conciencia de la existencia de tales diferencias** – no todos/as los/as inmigrantes cualificados/as son conscientes de ello – y, posteriormente, emprender un proceso de búsqueda de información sobre el área específica, a través del contacto con profesionales pertenecientes al mismo sector, lectura de prensa especializada, asistencia a eventos profesionales y acciones formativas, etc.

- **Estrategias de búsqueda de empleo inadecuadas**

Dependiendo de las particularidades de cada mercado laboral o sector profesional, habrá unas estrategias de búsqueda de empleo que se mostrarán más efectivas que otras.

Por tanto, los/as inmigrantes cualificados/as, al provenir de contextos laborales distintos al español, han de hacer el esfuerzo de **adaptar sus estrategias de búsqueda de empleo** para que sean adecuadas a la nueva situación; esto es, a un nuevo mercado de trabajo y a un sector profesional objetivo con características diferentes a las del país de origen.

Sin embargo, no es raro encontrar personas inmigrantes cualificadas que se limitan a trasladar al contexto español – generalmente con poco éxito – las técnicas y procedimientos de búsqueda de empleo aplicados en sus países de origen, por no haber detectado, quizás, la necesidad de adaptarlas. Esta no adaptación de las estrategias, es posiblemente, una de las causas de su fracaso en la búsqueda de empleo cualificado.

- **La barrera del idioma**

Entre los/as inmigrantes cuya lengua nativa no es el castellano, el idioma se presenta como una barrera a superar en la búsqueda de empleo cualificado.

Si bien la mayoría de estos/as inmigrantes cualificados/as tienen un nivel de castellano adecuado para desenvolverse en la vida cotidiana y en el desarrollo de trabajos de baja cualificación, éste puede no ser suficiente para **contextos profesionales más complejos, que requieren un uso del lenguaje fluido y preciso, tanto oral como escrito.**

Dentro de los procesos de selección de personal, las dificultades en el uso del idioma - puestas en evidencia en las entrevistas - suelen ser un factor decisivo, que juega en contra del/la candidato/a en su camino hacia la inserción en un puesto de trabajo cualificado.

Por otro lado, también los/as inmigrantes cuya primera lengua es el castellano pueden encontrar con algunas dificultades de comunicación en contextos profesionales, al diferir algunas expresiones, términos técnicos y formulismos propios de su sector profesional en España, produciéndose **malas interpretaciones** por las **diferencias en el uso del lenguaje** entre país y país.

En el caso de las **Comunidades Autónomas con lenguas cooficiales**, para acceder a determinados puestos de trabajo, además del castellano, se requiere un conocimiento adecuado de la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma. Por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, un requisito habitual para ejercer como profesor/a de secundaria en el sector público es estar en posesión de un certificado que acredita un nivel adecuado de conocimientos de valenciano; así, un/a inmigrante cualificado/a que haya superado el resto de obstáculos (tenga el título homologado, posea un nivel alto de castellano y haya conseguido la nacionalidad española) también deberá obtener dicho certificado para poder lograr estos puestos.

SEGUNDA PARTE

01 : & 2 : % " : # # : 05 : AB . Ç Ñ : OI : HH : MN : Ñ O : NO : PQ : RS : TU : VW : XY : ZA : BC : DE : FG : HI : 19

AB : CD : EF : GH : IJ : KL : MN : NO : PQ : RS : TU : VW : XY : ZA : BC : DE : FG : HI : 19

2. CONSTRUYENDO LA METODOLOGÍA: LA ACTUACIÓN DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PROYECTO BEMBEA.

2.1. OBJETIVOS Y DESCRIPCIÓN GENERAL DEL MÉTODO DE TRABAJO

Partiendo de la situación descrita en el anterior capítulo, la metodología desarrollada en la actuación tuvo como objetivos principales:

- **Orientar y planificar la carrera profesional** para promocionar y/o cambiar de sector laboral en España, dando continuidad, en la medida de lo posible, a la trayectoria profesional del país de origen, con puestos relacionados con la cualificación y competencias de origen y que vayan permitiendo avanzar en el proyecto profesional de cada persona participante.
- **Acompañar de manera integral** a los/as participantes en las diferentes actividades necesarias para movilizar todos los recursos personales y profesionales, propios y el medio local, para superar los diferentes obstáculos o barreras para poder desarrollar la carrera profesional.
- **Compensar situaciones de desigualdad de partida** de las personas participantes respecto a la población autóctona de similar capacitación y experiencia, para que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de oportunidades.

Para ello, el personal técnico ha debido contemplar dos grandes vertientes de trabajo:

A) Orientación profesional altamente individualizada a las personas participantes en la que se trabaja:

-
- **Objetivos y proyecto profesional.**
 - Fortalecimiento – y en muchos casos, recuperación - de la **identidad y autoestima profesional.**
 - **Motivación y aspectos emocionales, cognitivos...** relacionados con el cambio.
 - **Empoderamiento de género y de origen**, para poder hacer frente a diversas situaciones de discriminación o conflicto por estos factores, o simplemente ganar en habilidades de negociación y relación en el medio.
 - Estrategias de **conciliación del proyecto profesional con la vida personal y familiar**, así como con el propio **proyecto migratorio.**
 - **Habilidades para la búsqueda** de información, contactos profesionales, de formación y búsqueda de empleo específicas para el sector objetivo.
 - Potenciación de un **acercamiento activo** a contextos relacionados con el sector objetivo.
 - **Actualización activa de las competencias y conocimientos** necesarios para llevar a cabo el proyecto profesional.
 - **Seguimiento** continuado.
-

B) Trabajo con el medio local para acompañar al participante en...

- **La búsqueda de información** sobre los sectores profesionales y sus requisitos, y en general, sobre el mercado laboral local.
 - **Búsqueda de contactos** en los sectores profesionales para los participantes.
 - **El conocimiento de las políticas y legislación** que influyen en el proceso (homologación y reconocimiento de titulaciones, leyes de extranjería, políticas de empleo, políticas de igualdad, etc.)
 - **Derivación y mediación con recursos sociales, de formación y de empleo** del medio local públicos y de entidades privadas, que apoyen el recorrido de los participantes.
 - **La sensibilización y mediación con el tejido empresarial local** para “abrir puertas” a los/as participantes.
 - **La búsqueda de oportunidades de empleo a la “carta”**, en función del objetivo.
-

2.2. RECURSOS HUMANOS

En el Proyecto Bembea se ha contado con **un/a orientador/a por territorio**:

- Barcelona (CEPAIM)*
- Sevilla (CEPAIM)
- Valencia (CEPAIM)
- Murcia (Cruz Roja)

que **se ha encargado de todos los aspectos del acompañamiento**.

En muchos dispositivos de empleo es frecuente la división del trabajo en diferentes departamentos: de orientación, de prospección e intermediación con las empresas, formación... en los que diferentes técnicos/as son responsables de una parte del proceso. Esto, sin duda ofrece ventajas a nivel operativo y de especialización del personal en cada área de actuación.

En cambio, el hecho de que todas las partes del proceso fueran coordinadas por una misma persona en el proyecto ha permitido que:

- El **orientador/a** tuviera una idea precisa y directa de todas las necesidades y requerimientos de cada parte del proceso de diversificación profesional, pudiendo coordinar mejor todos los recursos necesarios para el éxito del itinerario. Este conocimiento global era necesario, por otro lado, dado que el proyecto era en sí una investigación participativa, para lograr el diseño y desarrollo acertado de la metodología.
- Los **participantes** dispusieran de una figura de referencia constante durante su itinerario, que aunque ello no excluía la derivación a otros recursos y la inmersión en variados contextos, sí realizaba el seguimiento de todos los logros y retrocesos durante el proceso, evitando "peregrinajes" sin rumbo por diferentes recursos y dispositivos de los /as beneficiarios/as.

Por otro lado, esta intervención global exige una **alto perfil profesional de los/as orientadores/as** que realizan la acción, ya que deben reunir características del perfil de orientador/a profesional y del perfil de prospección y mediación empresarial, así como una especialización en el área de migraciones e interculturalidad.

* En Barcelona se suspende la actuación por lo que los resultados reflejados en esta publicación se refieren a los territorios de Murcia, Sevilla y Valencia.

2.3. RECURSOS MATERIALES

Ayudas económicas

En cuanto a **recursos materiales** destaca que, además de la coordinación con otros recursos locales, durante el proyecto se ha contado con la posibilidad de conceder **ayudas económicas para apoyar el salto profesional**, en especial, para la realización de prácticas y formaciones de reciclaje, en los casos en los que las dificultades económicas se convertían en un obstáculo claro para llevar a cabo el itinerario y no había otro recurso financiero.

Estas ayudas fueron **acordadas de manera individual**, en función de las necesidades del caso, limitando al índice del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) el máximo mensual a percibir por participante. En cuanto a su duración temporal, se optó por no limitar un número de meses concreto por caso, sino tener flexibilidad en función de las formaciones, prácticas y actividades a realizar dentro del itinerario. Siempre **se valoró la complementariedad con otros recursos normalizados**, y con los propios recursos económicos de la persona. Las condiciones en los que se concedía la ayuda económica siempre fueron establecidos por escrito en un **documento de acuerdo de ayuda económica**, que recogía los compromisos de las partes (persona y proyecto).

El 73% de las ayudas económicas concedidas a lo largo del proyecto fueron para mujeres (correspondiéndose al porcentaje de participación total de mujeres en la actuación). Si bien hubo participantes que no precisaron este tipo de apoyo, los casos en los que se concedió, difícilmente habrían podido mantener su itinerario sin esta **ayuda económica**, que ha **permitido que estas personas**:

- Pudieran **cambiar de trabajo o reducir jornada** para llevar a cabo formaciones, prácticas u otras tareas diseñadas para el logro del objetivo profesional, que requieren una elevada dedicación temporal,
- Lograran **afrontar gastos directos e indirectos que genera el proceso de diversificación profesional**, cuando los ingresos habituales de la persona eran insuficientes para sufragarlos: transporte, pago de guarderías u otros recursos de conciliación, tasas de matrícula y cuotas de cursos, gastos derivados de gestiones administrativas, etc.
- **Reforzaran su proyecto de diversificación** y su motivación por el mismo, **aliviando la presión** que en ocasiones se sufre **por parte del grupo familiar** (petición de remesas, oposición al proceso por considerar que la promoción no es algo práctico...), **o la de las propias necesidades económicas a satisfacer.**

Medios técnicos

Respecto a **medios técnicos**, se tuvo en cuenta:

- a. **El uso de despachos de atención individualizada**, dada la importancia de un espacio de trabajo adecuado para las entrevistas individuales, que contemple la necesaria privacidad y confidencialidad del proceso de orientación.
- b. **La disponibilidad de puestos para el uso de Internet y correo electrónico**, fundamentales para:
 - ◇ **La orientación on-line**, mediante correo electrónico, combinada con la presencial, que ha permitido un seguimiento continuado, especialmente, en el caso de personas ocupadas con extensas jornadas laborales.
 - ◇ **La búsqueda de información y recursos**, tarea constante en el acompañamiento.
 - ◇ **La coordinación y comunicación interna del equipo** de la actuación, mediante la intranet del Proyecto Bembea.

2.4. PERFIL DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

Como ya se ha referido, la metodología ha sido diseñada para la orientación profesional de...

Personas inmigrantes en activo, o en el caso de estar desempleadas, **que estén estancadas trabajando en puestos por debajo de su cualificación y competencias de origen**, y que queriendo ejercer su profesión y/o dar el salto profesional a otro sector o puestos relacionados con su perfil, no lo han logrado por sí mismas.

Para concretar más, se definió el siguiente perfil de selección de participantes, partiendo **de las condiciones que a priori parecían necesarias para poder realizar el salto profesional que persigue la actuación**, delimitándose el análisis y sirviendo de punto de partida para la reflexión:

- Con **cualificación y experiencia profesional** en país de origen.
- Que hayan **sufrido pérdida de estatus profesional** y estén **estancadas** trabajando en puestos por debajo de su cualificación o sin ninguna relación con ella.
- Con **motivación e interés real por un cambio** de sector o promoción profesional, de acuerdo a su trayectoria o competencias previas, así como interés por formaciones, prácticas, etc.
- **Disponibilidad y compromiso** para el proceso de diversificación profesional.
- Con **objetivo laboral** en empleos por **cuenta ajena**, que sea **viable en el mercado laboral local**.
- Con permiso de **residencia y trabajo**, sin limitación sectorial y/o territorial (preferentemente ya renovado).
- Con **al menos dos años de estancia** en España y **proyecto de permanencia** a largo plazo.
- Con dominio del **castellano y de otras lenguas oficiales** según el territorio (Catalán, valenciano...) de acuerdo a los requerimientos del sector objetivo, o con posibilidad de mejora.
- Cierta **estabilidad económica** (necesidades básicas cubiertas).

- En **edad laboral**.
 - Con **titulación académica de origen homologada o en trámite**, con resolución prevista dentro del plazo del proyecto, según requerimientos del puesto – objetivo.
-

Dada la diversidad de sistemas educativos y las diferencias de requisitos que podemos encontrar para ejercer una profesión en unos países y otros, en el proyecto se optó por **no limitar el nivel de cualificación a estar en posesión de un determinado nivel educativo**, por ejemplo, universitario, sino que se valoraron los siguientes **criterios generales de selección**:

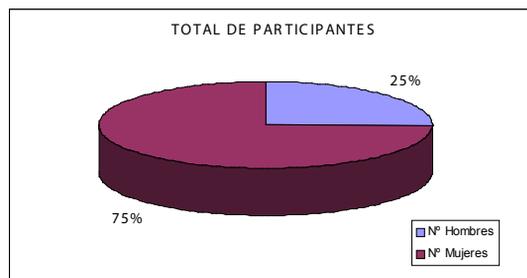
- Haber experimentado **pérdida de status profesional** con la migración y que el salto perseguido supusiera una **mejora real y subjetiva** para la persona, permitiendo **continuar su trayectoria de origen**, si no en puestos similares, sí en puestos relacionados con su profesión y/o competencias de origen. No se ha trabajado pues con personas que una vez aquí desearan formarse e iniciar una nueva profesión, sino con aquellas que querían retomar la que ejercían en el país de origen.
- Que el salto buscado permitiera **salir de los tradicionales nichos laborales** para población inmigrante, ya sea promocionando a puestos de mayor categoría profesional (diversificación vertical) o cambiando de sector laboral (diversificación horizontal).
- Que la mejora profesional **no fuera ya potenciada por otros programas o recursos**. Por ejemplo, pasar del régimen de servicio doméstico al régimen general mediante una formación de auxiliar en geriatría supone una mejora de la cualificación y de las condiciones laborales, pero ya hay programas que lo promueven.

En cualquier caso, el perfil fue **aplicado con flexibilidad**, valorándose caso por caso la posibilidad de desarrollar un itinerario de diversificación, y el compromiso por la realización del itinerario, más que el cumplimiento de todos y cada uno las características citada.

2.5. PERFIL DE PARTICIPANTES

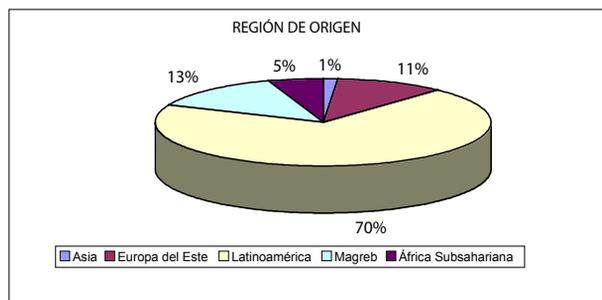
Número total, Sexo y origen

En total han participado en la actuación 75 personas, de las cuales 56 fueron mujeres y 19, hombres.



Esta distribución por sexo es coherente con los datos de participación de los programas de inserción sociolaboral de los centros donde se realizaba la acción y desde los que son derivados/as los/as participantes, pero también cobra sentido ante el hecho, que ya hemos visto con anterioridad, de que **las mujeres inmigrantes sufren más situación de sobrecualificación que los hombres inmigrantes**, y están expuestas a - al menos - una doble discriminación **por género y por origen**, contando por lo general con peores condiciones de trabajo (salario, temporalidad, tipo de régimen de la seguridad social, más economía sumergida...) que sus compañeros hombres.

En cuanto a **región de procedencia**:



Observamos que hay una gran mayoría de personas (52) de origen **Latinoamericano**, seguidas por las de origen **Magrebí**, las de **otras zonas de África**, las de **Europa del Este** y una discretísima participación de personas **asiáticas** (1). Estos datos son también coherentes con la distribución por origen de los usuarios / as de los programas de inserción sociolaboral de los centros.

En cuanto a su distribución por sexo se puede señalar, en términos relativos al número de participantes hombres y mujeres, la proporción de mujeres es claramente mayor en el **grupo de Países del Este**.

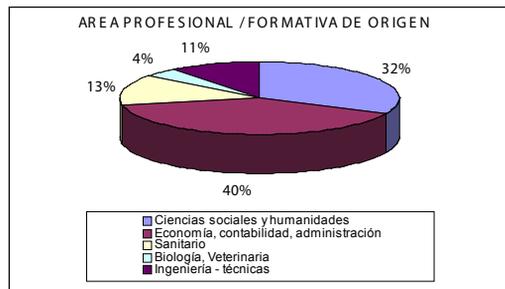
La **variable origen** influye en el proceso, entre otros aspectos, a la hora de la importancia del idioma y lo comunicacional en el itinerario, mayores o menores diferencias en las características de la profesión y su sector, mayor o menor facilidad para la homologación de titulaciones, posibilidades relacionadas con el tipo de documentación (por ejemplo, las personas de Latinoamérica van a poder dar el salto a la nacionalidad con más facilidad, lo que les abre puertas al empleo público), variables culturales relacionadas con el país de procedencia, sensibilizar sobre estereotipos y prejuicios unidos a nacionalidades o rasgos étnicos en el empresariado, etc. La intervención, si bien propone una metodología común, ha tenido en cuenta estas diferencias a la hora de las acciones a desarrollar, buscando la **igualdad de oportunidades para todos los participantes, independientemente de su origen**.

Otras variables y contraste con el perfil de selección

- **Cualificación y experiencia profesional en país de origen.**

El **83%** de las personas participantes (62) contaron con **formación universitaria** (de segundo, primer y tercer ciclo, en este orden), repartiéndose el 17% restante en formaciones de Secundaria y Formación Profesional, tanto de primer ciclo como de ciclo superior.

Los **sectores formativos / profesionales de origen** fueron:

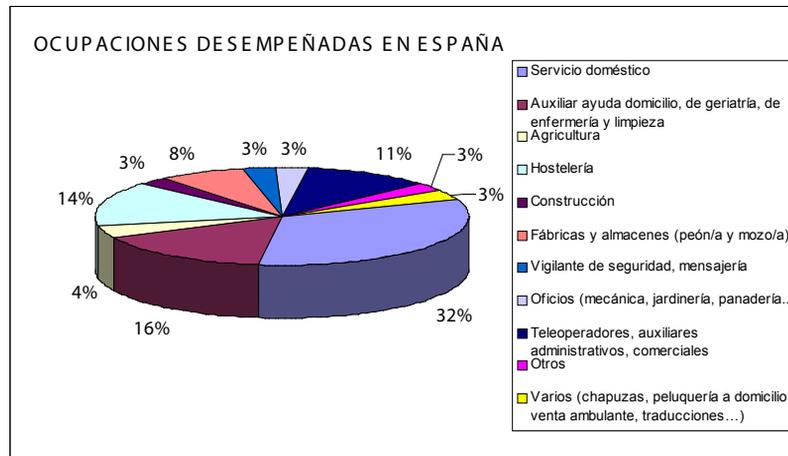


Aunque en la mayoría de los sectores haya una proporción similar de hombres y mujeres, también encontramos las clásicas **diferencias de género en la elección de carrera y profesión**: más mujeres que se habían decantado por el sector de ciencias sociales y humanidades y más hombres que optaron por ingenierías y carreras técnicas. Al tratarse de recuperar la profesión de origen, estas diferencias tendieron a repetirse en la elección de objetivo profesional en el proyecto.

- **Estancamiento en la sobrecualificación**

Todas las personas participantes sufrieron estancamiento en ocupaciones por debajo de su cualificación, coincidentes con los ya mencionados **nichos laborales para inmigrantes, segmentados, además en función de género**: las mujeres se emplearon en, sobre todo, servicio doméstico, empresas de limpieza, auxiliares de geriatría y enfermería, en hostelería y como manipuladoras en fábricas, mientras los hombres se empleaban en la construcción y en puestos de servicios masculinizados (vigilante de seguridad, mensajero, mecánico, jardinero...), además de tener alguna representación en las ocupaciones de las mujeres (pero en un porcentaje mucho menor que éstas).

Cierto porcentaje se ocupó también en puestos de auxiliar administrativo, comerciales y como teleoperadores/as, siendo también mayoritarias en éste el grupo las mujeres.



En la experiencia, se ha podido comprobar que este estancamiento en sectores y en actividades laborales por debajo del potencial profesional, va unido habitualmente al **deterioro de la identidad**

y autoestima (profesional, y a veces personal), en especial cuando este estancamiento no se vive como algo elegido, sino como una consecuencia de discriminación.

- **Motivación por el proceso, formaciones y prácticas**

Según lo observado y las evaluaciones de los/as participantes, la práctica totalidad de las personas que han continuado el proceso tenían una **fuerte motivación interna de crecimiento y autorrealización personal; priorizaban poder sentirse mejor consigo mismo/a y poder aplicar y desarrollar sus competencias**, sobre otras motivaciones de tipo externo (mejora económica, estatus social, expectativas de terceras personas...) aunque éstas también estuvieran presentes en muchos casos.

Se ha observado que parece haber cierta **influencia de los modelos familiares, educativos y culturales** en la importancia que se le otorga al crecimiento personal y profesional, y en consecuencia a la manera de afrontar el itinerario y de soportar el subempleo.

- **Situación socio – económica**

Según su **situación familiar**, han participado tanto **personas con y sin hijos/as** y tanto **casadas**, como **solteras, separadas y divorciadas**, siendo significativo un mayor número de mujeres en este último grupo. En cualquier caso, lo importante a la hora de trabajar el itinerario ha sido tener en cuenta que normalmente el **grupo familiar se distribuye transnacionalmente y una idea flexible de familia o grupo de convivencia**, en particular al pensar en los apoyos que pueden ofrecer a la persona participante, como las obligaciones que tiene para con ellos/as. Nuevamente encontramos la diferencia de género a la hora de la **conciliación de la vida profesional y la familiar y personal**: mientras una buena parte de las **mujeres** lo identifican como un aspecto que puede obstaculizar su proyecto profesional, ningún hombre lo destaca en las evaluaciones realizadas, aunque algunos sí señalan las responsabilidades familiares (económicas) como obstáculo.

La mayoría de participantes, dentro de su presupuesto mensual contemplaban el envío de **remesas** a familiares del país de origen y, así mismo los **gastos derivados del mantenimiento de comunicación y relación con éstos/as**, como un gasto fijo o bien, objetivo de ahorro (llamadas, correspondencia, ahorro para viajes propios a origen o de familiares, etc.).

Respecto a la situación laboral, ha habido un **ligero porcentaje mayor de personas ocupadas** (53%) - si tenemos en cuenta las empleadas en economía sumergida; en su mayor parte mujeres - que de desempleadas (47%), al inicio del proyecto. En todo caso, ha sido frecuente que durante el itinerario, tanto las personas desempleadas como ocupadas hayan ido encontrando y dejando empleos, ajustándolos poco a poco a sus objetivos o simplemente, por subsistencia, dadas las condiciones de

temporalidad que solían tener sus contratos.

En ningún caso eran personas que pudieran permitirse una temporada sin ingresos (fruto del trabajo o de prestaciones). El requisito de la estabilidad económica se refería simplemente a tener necesidades básicas cubiertas, como ya se ha comentado; las ayudas económicas han sido vitales a la hora de que puedan llevar a cabo su recorrido algunas personas, cuya situación era delicada a la hora de poder asumir económicamente los gastos que implicaba.

- **Objetivo laboral**

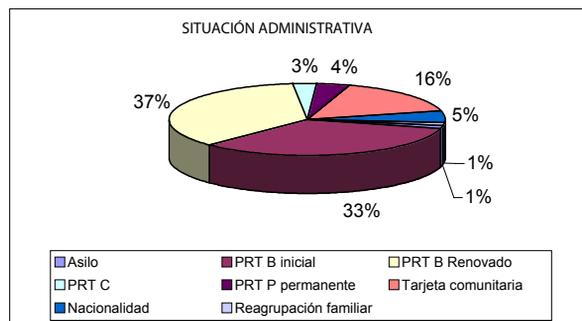
Teniendo en cuenta, que en ocasiones un mismo/a participante se marcó más de un objetivo, **las áreas profesionales de estos objetivos fueron:**

AREAS PROFESIONALES DE LOS OBJETIVOS	Hombres	Mujeres	Total
Abogacía	0	1	1
Arqueología	0	1	1
Arquitectura / delineación	0	1	1
Biología	0	1	1
Calidad alimentaria	1	1	2
Comercio y marketing	1	1	2
Contabilidad/administración/exportación/banca	5	19	24
Cooperación	0	1	1
Educación	1	8	9
Informática	1	1	2
Ingeniería	4	0	4
Marketing	0	1	1
Mediación intercultural / trabajo social	0	6	6
Orientación laboral	0	5	5
Peluquería	0	1	1
Periodismo	0	1	1
Recursos Humanos	1	1	2
Sanitario – Medicina	4	9	13
Turismo	1	5	6
Veterinaria	0	1	1

Aunque uno de los requisitos era tener objetivos por cuenta ajena, han participado **algunas personas que a largo plazo les gustaría optar por el autoempleo** – salida usual de diversificación de la población inmigrante – pero **que necesitan practicar antes su profesión por cuenta ajena**, para conocer mejor le sector profesional en España y/o la creación de contactos antes de establecerse de manera independiente.

- **Situación administrativa – datos**

El tipo de autorización de trabajo y residencia de partida de los/as participantes fue:



Los permisos con limitación sectorial y geográfica (B inicial) han exigido buscar soluciones intermedias y han condicionado la orientación, en espera de la renovación, ya que restringen la contratación en otros sectores e incluso el acceso a determinados tipo de formaciones y/o prácticas. Del mismo modo, la necesidad de mantener o lograr un contrato laboral para la **renovación** ha obligado a suspender temporalmente el itinerario en algunos casos.

Por el contrario, la tarjeta comunitaria y, por supuesto, la nacionalidad, son las situaciones que cuentan con más facilidades a nivel administrativo para realizar el itinerario.*

- **Tiempo de estancia en España - datos**

El 46% de los/as participantes llevaba en España entre uno y tres años, un 27% entre tres y cinco años, un 19% superaba los 5 años – correspondiendo este grupo en su mayoría mujeres - y un 8% llevaba menos de 1 año.

* No hay que olvidar que esta es sólo una variable que influye en el proceso, como podemos observar en los casos - Ernesto - que ilustran este documento.

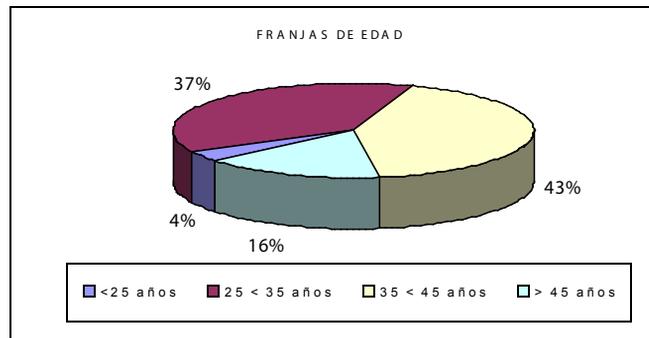
El requisito de al menos dos años de permanencia en España se puso ya que se consideró que **hace falta aun tiempo prudencial para superar el proceso de adaptación al cambio, tanto objetiva como psicológica**, aparte de tener resueltos los requisitos administrativos para trabajar. En los casos que no cumplieron este requisito, se valoró su determinación para recuperar su profesión y la coherencia de esta decisión con el proyecto migratorio.

- **Dominio del castellano y otras lenguas cooficiales**

En varias ocasiones ha sido necesario realizar cursos de **perfeccionamiento del idioma**, sobre todo en personas con otro idioma materno, para mejorar su nivel al requerido por el tipo de puestos a los que aspiraba y en casi todos los casos, incluidas las personas de habla hispana, ha sido necesario **adaptar el vocabulario técnico o de jerga profesional, así como formulismos**, que varían de país a país.

Ningún/a participante dominaba la lengua cooficial en la Comunidad Valenciana.

- **Edad**



Muy pocos/as participantes fueron menores de 25 años, algo lógico, observando las características del perfil al que fue dirigido la actuación (contar con experiencia profesional en origen y, además, haber sufrido estancamiento en el subempleo), siendo el rango de edad más frecuente **entre 25 y 45 años**. Las personas de más de 45 años, en su mayoría fueron **mujeres**.

La **edad**, en particular en el caso de las mujeres, se confirmó como un **factor de discriminación** en el mercado laboral, en especial en ciertos sectores profesionales, a la luz de ciertas ofertas de empleo y resultados de los procesos de búsqueda de empleo de las participantes.

- **Homologación**

El requisito de selección que menos se ha cumplido ha sido el de la homologación, ya que **tan sólo un 16% de participantes tenía de partida su titulación homologada**. El 21% estaba en trámites y el **63% no lo tenía homologado**, con lo que la **información, apoyo y seguimiento** de este procedimiento ha sido una parte habitual del proceso de orientación. Esta circunstancia tiene que ver con las dificultades citadas para el reconocimiento de titulaciones en el anterior capítulo y, a veces, parte también de una falta de planificación por parte de la persona (no había pensado en principio trabajar en lo suyo o habiendo tenido en principio un proyecto migratorio de retorno a corto plazo que poco a poco se fue modificando, ha ido dejando con lo que va dejando pasar el iniciar trámites o ni siquiera trajo ningún certificado académico), de desorientación sobre los procedimientos concretos a realizar o incluso de no tener claro hasta qué punto este trámite es o no útil o necesario.

2.6. RESULTADOS

Si bien **el objetivo de la actuación era el desarrollo metodológico** – que presentamos en esta publicación –, esta metodología ha ido dando sus frutos en los itinerarios de los y las participantes a lo largo del proyecto.

Como ya se ha comentado, el fin del acompañamiento es la planificación y puesta en marcha de acciones para desarrollar el proyecto profesional, y no una inserción en breve, sino a medio y largo plazo, requiriendo procesos que se han prolongado en el tiempo entre seis meses y un año de media.

Acciones de orientación

A lo largo de la actuación se han realizado **120 contactos con empresariado**, **100 contactos con centros de formación** y unos **30 contactos con administraciones** públicas.

Así mismo, se han realizado más de **450 sesiones de orientación presencial** (una media de unas 6 sesiones por persona, cifra muy superior en muchos casos en la práctica) y más de **500 contactos de seguimiento** (una media de 7 por persona) con los y las participantes.

Formaciones y prácticas

Los/as participantes han seguido **formaciones** de distinto tipo de:

- Perfeccionamiento del castellano.
- Administrativo y contabilidad.
- Administrativo de personal.
- Nóminas y seguros sociales.
- Gestión contable.
- Administración de empresas.
- Economía social y desarrollo local.
- Ofimática, informática de gestión.
- Técnicas de organización de congresos y eventos.
- Mediación intercultural, interculturalidad, educación y menores.
- Prevención y mediación sanitaria.
- Curso de mantenimiento de redes.

- Programas específicos de diseño por ordenador (Autocad, Autocad 3D Estudio Presto, Photoshop).
- Programas específicos de turismo (Amadeus).
- Agente de desarrollo turístico.
- Voluntariado en atención a personas con parálisis cerebral.

Así mismo, se ha mediado para la realización de experiencias **prácticas** en régimen de voluntariado en entidades sociales en áreas de:

- Administración y contabilidad.
- Educación en casas de acogida de menores.
- Educación especial en colegios y centros de día (parálisis cerebral).
- Mediación sociosanitaria y programas de prevención sanitaria.
- Delineación.
- Asistencia en informática.

Inserciones

La siguiente tabla muestra **algunos ejemplos** de las **inserciones logradas hasta el momento** – a cierre de datos para la publicación - que muestran ya un salto cualitativo entre la ocupación desarrollada en España antes y la lograda durante o después de la participación en el proyecto:

Participante	Origen	Edad	Formación profesión origen	Puesto anterior en España	Objetivo	Logra contrato como...
Gloria	Ecuador	39	Veterinaria	Ayuda a domicilio	Veterinaria	Veterinaria urgencias.
Marta	Ecuador	32	Administración y dir. de empresas	Cuidado de niños/as	Administrativo / Contable	Administrativo
Alfredo	Argentina	35	Lic. en psicología / gerente comercial	Pastelero	Técnico en recursos Humanos	Administrativo comercial
Mohamed	Marruecos	32	Técnico informática	Trabajos esporádicos sin cualificación	Técnico informática	Instalador de redes informáticas
Ernesto	Colombia	36	Economista / Profesor universitario	Peón construcción, oper. fábricas	Profesor de economía.	Administrativo en entidad financiera

Participante	Origen	Edad	Formación profesión origen	Puesto anterior en España	Objetivo	Logra contrato como...
Flor	Colombia	45	Licenciada en Derecho / Abogada	Reponedora / ayudante de cocina	Técnica de Administración	Adm. en empresa de construcción.
Lupe	Bolivia	31	Contaduría general (empresariales)	Servicio doméstico	Administrativo	Administrativo en entidad social
Marita	Perú	42	Lic. Económicas / contable	Servicio doméstico	Adm. Contable y/o finanzas	Administrativo contable en ONG
Meriem	Marruecos	31	Lic. en Historia. Educación infantil	Servicio doméstico	Educadora	Educadora en casa de acogida de menores.
Ilyana	Bulgaria	38	Ayudante técnico sanitario	Ayudante de cocina	Enfermera	Enfermera en clínica privada
Jennifer	Bolivia	40	Técnica superior en idioma y turismo	Desempleada	Turismo, agente de viajes.	Administrativo en agencia de viajes.
Yulian	Bulgaria	34	Ingeniero Industrial Electricista / Jefe de Grupo de Mantenimiento	Electricista. Vigilante seguridad.	Técnico de mantenimiento SAT (compatible con discapacidad).	Técnico de mantenimiento SAT en empresa maderera
Liudmila	Rusia	42	Económicas y contabilidad.	Operaria fábrica de pimientos.	Adm. contable y relacionados	Adm. contable y agente de exportación en cooperativa olivarera.
Mª Sandra	Colombia	26	Licenciada en Ingeniería Comercial	Comercial en Emp. de Construcción	Administrativo Contable	Administrativa en empresa privada.
Iman	Marruecos	32	Técnica en gestión de empresas	Ayudante de cocina	Mediadora intercultural	Adm. Mediadora / Intercultural
Aziz	Marruecos	35	Lic. Filología inglesa. Guía turístico / monitor tiempo libre.	Guarda seguridad, peón construcción, limpiador.	Turismo: agente de viajes, guía turístico.	Gestor de reservas de viajes en filial de compañía aérea.
Laila	Marruecos	39	Administrativo	Servicio doméstico	Administrativo	Administrativo en entidad financiera.

Participante	Origen	Edad	Formación profesión origen	Puesto anterior en España	Objetivo	Logra contrato como...
Oxana	Ucrania	42	Medico Epidemióloga	Servicio doméstico	Médico / puestos relacionados con medicina.	Mediadora sociosanitaria, talleres de salud
Sofía	México	32	Comercio Exterior Jefa de compras, logística y comercio exterior	Empleada de catering (friega-platos)	Técnica de Logística / Comercio Exterior	Agente de Exportación.
Claudia	Colombia	34	Maestra en educación infantil	Educadora en comedor	Maestra en educación infantil	Maestra en educación infantil

Estas inserciones corresponden en algunos casos a **objetivos intermedios** y en otros a **objetivos finales**.

El **objetivo final**, sería el que la persona determina como meta. El acompañamiento se dirige, a encaminar a la persona en su itinerario hacia el mismo, coincidiendo, a veces con una primera contratación relacionada con el mismo desde la cual pueda seguir promocionando (como es el caso de las contrataciones presentadas en el gráfico).

Consideraríamos **objetivos intermedios** aquellos puestos de **tipo estratégico** en el itinerario: suponen una mejora de las condiciones y/o en las tareas a desempeñar, son actividades que permiten más tiempo para poder realizar las actividades del proceso, pero no se corresponden exactamente con el objetivo profesional marcado (Por ejemplo, el profesor de economía que encuentra empleo como administrativo en una entidad bancaria; si bien este objetivo puede ser final para otros participantes, para él es intermedio al perseguir puestos de docencia).

En la propuesta metodológica se presenta un recorrido ideal. En la práctica los itinerarios, que fueron a la carta, se han visto marcados por:

- **Las necesidades concretas de cada caso:** hubo casos que al inicio del itinerario ya contaban con parte del camino hecho, pero necesitaban un "empujoncito" o trabajar sólo determinados aspectos para la diversificación; otros, por el contrario, han requerido trabajar todas las áreas.
- **La complejidad del objetivo profesional:** poder ejercer una determinadas profesiones exige mayor número de adaptaciones y requisitos a cumplir que otras, lo que influye en el tipo de

acciones a realizar.

- **La dinámica y oportunidades del mercado laboral:** hubo objetivos que son más demandados que otros por el mercado laboral (por ejemplo: administrativo).
- **La disponibilidad, actitud activa y motivación de la persona por su propio proceso, así como las decisiones que tome.** El proceso se encamina a **ayudar a tomar decisiones sobre el proyecto profesional**; así, en algunos casos se acuerda no continuar el proceso, en una u otra fase (valorado el esfuerzo a realizar se opta por otro camino, o por un cambio en sus circunstancias de vida, circunstancias económicas – sea empeoramiento o mejora - o por cuestiones como la renovación del permiso de residencia y trabajo, etc.)

Por lo general, hemos observado que a mayor profundidad del trabajo de la motivación, los objetivos y la parte preparatoria del proceso, mayores garantías de mantenimiento y avance en el área profesional tendrá la inserción, si bien ésta tarda más en lograrse.

Evaluación

Las personas participantes han evaluado muy positivamente la experiencia, señalando:

- **Les ha ayudado a lograr dar el salto profesional**, o a avanzar hacia su consecución, mejorando su situación personal y profesional, mediante la búsqueda de información, toma de decisiones, realización de formaciones, prácticas y mejora de las habilidades en la búsqueda de empleo y del conocimiento del entorno, así como de su sector profesional. Gracias a estas actividades comentan comprender y analizar mejor su situación sociolaboral en España, ser más conscientes de sus oportunidades profesionales, haber mejorado su toma de decisiones y haber aumentado su motivación y autoestima.
- La importancia de una **atención personalizada y continuada** en el tiempo, así como de la **existencia de servicios o dispositivos específicos de acompañamiento para la diversificación** de personas inmigrantes cualificadas.

TERCERA PARTE

8: CD: EF: GH: IJ: KL: MN: ÑO: PQ: RS: TU: VW: XY: ZA: BC: DE: FG: HI: 19
01 : &2: %": ##: 05: AB: ÇÑ: OI: HH: 10: 11: 12: 13: 14: 15: 16:][: /=: 66

3

3

3. METODOLOGÍA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1. PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL _____

Con el ya mencionado objetivo de transferir las buenas prácticas extraídas de la intervención llevada a cabo en el marco del Proyecto Bembea, planteamos la siguiente **Propuesta Metodológica de Acompañamiento para la Diversificación Profesional para personas inmigrantes**, la cual parte de un modelo clásico de Orientación Profesional para elaborar a continuación un modelo específico, adaptado a las características y necesidades particulares de la población inmigrante cualificada.

En este sentido, recordamos que la metodología:

- **Busca la forma de dar continuidad a la carrera profesional iniciada en el país de origen, un cambio de empleo o sector, no lograr una inserción a corto plazo.** Han sido procesos a largo plazo, con avances y retrocesos, en los que lo fundamental fue la **reelaboración del proyecto profesional**, para que la persona fuera **protagonista activa de su propio itinerario de diversificación** y pudiera ir avanzando en su recorrido hasta su meta, a través de objetivos intermedios, de acuerdo a sus circunstancias personales de cada etapa.
- Se dirige a **personas en activo**, o también desempleadas, que **han sufrido una pérdida de estatus socioprofesional y que se han estancado** en otros sectores, lo que frecuentemente lleva asociado un **debilitamiento del autoconcepto y autoestima profesional, así como una desactualización objetiva de conocimientos y competencias** profesionales por el tiempo transcurrido sin ejercer la profesión.

- Tiene en cuenta que **la profesión de origen puede no tener siempre equivalente exacto en España**, y aún teniéndolo, el tipo de empleos que se pueden desempeñar relacionados con ella, son de distinto tipo o tienen distintos requisitos y funciones. Del mismo modo existen diferencias culturales en cuanto a estilos y modos de trabajo.
- Se orienta a **compensar los obstáculos y dificultades que las personas inmigrantes encuentran a la hora de competir con igualdad de oportunidades** en el mercado laboral.

ESQUEMA GENERAL

Los procesos de acompañamiento llevados a cabo desarrollaron diferentes actividades que se pueden dividir en cinco bloques relacionados entre sí, correspondiendo a fases ideales del proceso de orientación profesional:

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

Valoración global del caso, su viabilidad y necesidades.

Acuerdo e inicio de acompañamiento o derivación a otros recursos.

MOTIVACIÓN Y ORIENTACIÓN

Trabajo de los objetivos y diseño del proyecto profesional y definición / planificación de actividades a realizar para su desarrollo

Trabajo de aspectos personales (emocionales, cognitivos, motivacionales...) y sociales.

RECICLAJE PROFESIONAL Y BÚSQUEDA DE RECURSOS

Acompañamiento en la búsqueda de información, recursos sociales y formativos

Realización de formaciones de reciclaje y prácticas

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Sensibilización y prospección empresarial "a la carta" según el objetivo profesional

Apoyo en la actualización de herramientas y estrategias de búsqueda activa de empleo.

S E G U I M I E N T O

En la **práctica**, los diferentes bloques se han ido interrelacionando y **las mismas actividades han cubierto a veces objetivos de varias fases**, pero hemos decidido dividir la información en dichas fases ideales para facilitar la lectura y la comprensión del proceso.

Igualmente, hemos optado por presentar las diferentes fases o bloques de trabajo **a modo de reflexión y conclusiones** que el equipo ha extraído a lo largo del trabajo en la actuación, siendo en cualquier caso **una propuesta metodológica a partir de esta experiencia concreta**.

RECOMENDACIONES GENERALES

Al final del proceso, **para poder dar el salto profesional**, la persona participante deberá:

- **Estar convencida de su objetivo**, debiendo estar éste en consonancia con sus circunstancias y proyectos personales, organizando los aspectos necesarios para dar salida a su itinerario.
- **Haber fortalecido o recuperado su identidad profesional**, volviendo a creer en sus competencias y potencial, sin perder una visión realista del sector y mercado laboral en el que se va a insertar.
- **Haber conocido en profundidad el funcionamiento y características de su sector** objetivo y lograr ir haciéndose con un círculo de **contactos** en su profesión.
- Haber realizado los trámites necesarios para el **reconocimiento de su formación de origen**, sobre todo, cuando éste sea indispensable para ejercer su profesión.
- **Haber reciclado y adaptado su formación y competencias al mercado local** en España, incluyendo el currículum oculto de su profesión (ej: de qué se habla entre estos profesionales, por donde se suelen mover, qué cualidades personales se valoran).

Para ello, la **actitud del/a orientador/a** es fundamental, pues es necesario que sea coherente con los objetivos del acompañamiento.

Antes de empezar el proceso, es aconsejable que el o la orientador/a reflexione sobre su estilo de orientación, qué filosofía tiene detrás y hasta qué punto sus actitudes influyen o influirán en el proceso

de desarrollo de la carrera de la persona.

En este sentido, aunque parecen cuestiones obvias, nos parece adecuado reflexionar sobre la importancia de:

- Que la relación de orientador/a y participante sea en términos **de igual a igual**.
- Creer en el proyecto de la persona: **mirarla como profesional**.
- Revisar y **neutralizar los propios prejuicios y estereotipos** (de género, culturales...).
- Practicar una **escucha activa** real, con sincera curiosidad, sin juzgar: difícilmente puede haber orientación sin una escucha genuina de las necesidades de la persona. Orientar no es dirigir, sino **ayudar a tomar decisiones** con la máxima información.
- **Evitar** relaciones de **dependencia** (el acompañamiento, por el contrario se dirige a la autonomía de la persona).

3.2. SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

Objetivos

Presentar el proceso de acompañamiento

Valorar el caso globalmente

Acordar condiciones del acompañamiento

El desarrollo del proceso de acompañamiento se ve marcado por las circunstancias en las que se realice la primera **etapa de selección**:

- Cómo llega la persona al servicio (derivada, por propio interés o condicionada por terceros/as, con qué expectativas...).
- Cómo se presenta el proceso de acompañamiento.
- Cómo se valora el caso.
- Cómo se pacta iniciar o no el proceso y bajo que condiciones.

En esta etapa se realizan una o más **entrevistas en profundidad al caso**, hasta que se cuenta con la información suficiente por ambas partes para **llegar a un acuerdo sobre desarrollar o no el proceso de acompañamiento**.

Las actividades que comprende son:

PRESENTACIÓN DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO A LA PERSONA PARTICIPANTE

El personal técnico explica a la persona interesada los objetivos y procedimientos del proceso de acompañamiento. Para ello es importante tener en cuenta que:

- **No se garantiza una inserción, sino un proceso de acompañamiento** basado en la **orientación profesional**, mediante el cual se le puede ayudar a definir mejor sus objetivos, diseñar y

planificar su carrera profesional en España y mejorar su currículum vitae mediante formaciones de reciclaje, prácticas profesionales y otras actividades que le ayudarán a contar con mejores condiciones a la hora de enfrentarse al mercado laboral. Así mismo, una vez que tenga decidido su objetivos, se le acompañará en el conocimiento del sector empresarial y el acercamiento efectivo al mismo.

- El acompañamiento es un **proceso activo**, en el que la persona **participante** es la protagonista: **toma las decisiones y realiza las acciones necesarias para llevar a cabo su proyecto profesional**. El personal técnico actúa en el como guía, facilitador o catalizador del proceso, mediante la escucha, información, orientación y el apoyo en todas las distintas etapas del proceso, incluyendo “abrir puertas” en el sector profesional, mediante la sensibilización e intermediación al empresariado, pero no toma decisiones ni actúa por la persona participante. En todo momento **evitará crear dependencias**.
- Es vital **no generar falsas esperanzas**. Muchas veces, las personas que acuden a este tipo de servicios pueden contar ya con un historial de fracasos en la búsqueda de su objetivo y una nueva decepción podría suponer el adiós definitivo a su proyecto de ejercer su profesión en España, con diversas consecuencias a nivel psicológico según la persona. Así, es primordial controlar muy cuidadosamente durante todo el proceso el **factor fracaso**, para evitar frustración y efectos perversos del acompañamiento, reflexionando sobre los distintos factores que intervienen en el éxito o fracaso del itinerario (oportunidades del mercado, adecuación del CV, competencias actualizadas, destreza en las entrevistas profesionales...) **diferenciando aspectos controlables de los que no lo son** y trabajando **las expectativas** de los/as participantes.
- Los procesos de diversificación profesional requieren ser contemplados **a largo plazo** en la mayoría de los casos y con frecuencia hay que **asumir avances y retrocesos en el itinerario**, empleando estrategias con **flexibilidad**.
- El proceso debe pasar por **compensar situaciones de desigualdad o desventaja de partida** de la persona participante respecto a otros profesionales de su sector en España y potenciar los puntos fuertes que posea, para que pueda **competir con igualdad de oportunidades en el mercado laboral español**, y más concretamente, en su área profesional.

VALORACIÓN DEL CASO

Mediante la **entrevista en profundidad** se explora:

- **La situación sociolaboral de la persona, en su país de origen y desde su llegada a España.**

- ◇ ¿Qué tipo de ocupaciones o puestos ha desempeñado en su país de origen y en España? ¿Qué estatus socio-profesional que le conferían y le confieren? ¿Ha sufrido pérdida de estatus?
 - ◇ ¿Tenía una carrera profesional clara y definida en origen? ¿Durante cuanto tiempo la ejerció?
 - ◇ Ha intentado recuperar su profesión en España? ¿Qué pasos ha dado y con qué resultados? ¿Ha empleado estrategias adecuadas al mercado laboral español?
 - ◇ ¿Existe una correlación clara entre la formación y las actividades profesionales en su país de origen y actividades profesionales aquí?
- **Su historial formativo.**
 - ◇ ¿Qué estudios tiene completados en su país de origen u otros países?
 - ◇ ¿Y en España?
 - ◇ ¿Cuenta con formación complementaria reciente? ¿Dónde?
 - ◇ ¿Tiene el título homologado, cuenta con certificados de formación?
- **La claridad y solidez del objetivo profesional***
 - ◇ ¿Cuál es su objetivo profesional? ¿ Por qué?
 - ◇ ¿Está relacionado con su profesión de origen?
 - ◇ ¿Estaría dispuesta a realizar formaciones y prácticas? Si no es así, ¿por qué?
- **Coherencia del objetivo profesional con proyecto migratorio**
 - ◇ ¿Cuándo, cómo y por qué emigra?
 - ◇ ¿Tomo ella misma la decisión de emigrar?
 - ◇ ¿Cuál es su proyecto ahora?
 - ◇ ¿Le compensa la inversión de tiempo del itinerario según sus planes de quedarse o regresar?
 - ◇ ¿Regresar a su país dependería de conseguir o no su objetivo profesional?
 - ◇ ¿Tiene pendiente algún proceso de reagrupación familiar?
 - ◇ ¿Cuál es su situación administrativa? ¿Tiene permiso de trabajo? ¿De qué tipo? ¿Tiene alguna limitación sectorial? ¿Tiene renovación pendiente?
- **Motivaciones de tipo interno y/o externo.**
 - ◇ ¿En qué grado es importante para la persona recuperar su trayectoria profesional?
 - ◇ ¿Qué significa para ella ejercer su profesión: mayores ingresos, mayor "prestigio", poder

* Ver apartado 4.2 y 4.3

hacer uso de sus competencias y formación, autorrealización, satisfacer expectativas de familiares o terceras personas...?

- ◇ ¿Se siente empujada en algún sentido a realizar el itinerario, o lo vive como una decisión propia y meditada?

- **Situación socioeconómica**

- ◇ ¿Cómo es su vida social en España?
- ◇ ¿Cómo es su situación familiar? ¿Cómo se reparten transnacionalmente?
- ◇ ¿Con quién convive? ¿Qué tipo de alojamiento tiene?
- ◇ ¿Tiene algún tipo de prioridad o urgencia económica que influya en poder realizar el itinerario?
- ◇ ¿Depende/n persona/s de ella a nivel económico, de cuidados...?

- **Situación emocional**

- ◇ ¿Cómo le afecta la pérdida de estatus profesional?
- ◇ ¿Cómo manifiesta sentirse actualmente? ¿Puede afrontar el itinerario?
- ◇ ¿Se detecta algún tipo de problema a nivel psicosocial que pueda afectar durante el proceso?

- **Viabilidad del caso**

- ◇ ¿Lo que busca tiene salida real en el mercado de trabajo local?
- ◇ ¿Está dispuesta a realizar un proceso a largo plazo o busca una inserción inmediata?
- ◇ ¿Dispone de tiempo para las actividades del itinerario (sesiones de orientación, búsqueda de información, formación, prácticas...? ¿Podría disponer de él? ¿Cómo?

- **Necesidad de recursos complementarios o de derivación.**

- ◇ ¿Su objetivo se puede resolver en otros dispositivos de orientación laboral o bolsas de empleo?
- ◇ ¿Necesita algún tipo de prestación o ayuda económica para poder realizar su itinerario?
- ◇ ¿Precisa otra clase de ayuda: servicios sociales, recursos de conciliación, atención psicosocial...?

ACORDAR LAS CONDICIONES DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO Y DE INICIO O NO DEL MISMO

Una vez presentado el proceso de acompañamiento y valorado el caso mediante las entrevistas en profundidad, si se ha acordado continuar con el proceso de acompañamiento, es adecuado establecer las condiciones en las que se dará el acompañamiento:

- Aclarar el papel del orientador/a y del participante.
- Concretar la frecuencia, lugar y duración de las sesiones de orientación, así como la comunicación telefónica y la posibilidad de orientación on-line, por correo electrónico.
- Consensuar unas normas básicas para la relación de orientación: respeto mutuo, confidencialidad, informar previamente en caso de no acudir a una cita, informar de cualquier dificultad durante el proceso, etc.
- Comprobar que la persona dispone de acceso a Internet, para la orientación y la búsqueda de información, así como otros aspectos técnicos.

Cuando haya acuerdo por ambas partes de continuar el proceso de acompañamiento, se puede elaborar un **contrato de compromiso**** por escrito que firmará la persona participante y su orientador/a y en el que se recojan las condiciones pactadas.

Este contrato de compromiso tiene por finalidad no sólo formalizar la relación de orientación y aclarar las responsabilidades de las partes sino, sobre todo, **simbolizar la determinación de participante y orientador/a de realizar el itinerario y trabajar para su éxito**. En cualquier caso, más allá de hacerlo o no por escrito, lo fundamental es que ese compromiso sea comprendido y efectivo.

** Ver modelo de compromiso en Apartado 4.2

3.3. MOTIVACIÓN Y ORIENTACIÓN

Objetivos

Construir el proyecto profesional y definir objetivos profesionales concretos para diferentes etapas del itinerario.

Identificar las fortalezas y amenazas, internas y externas del proyecto profesional

Trabajar aspectos personales (emocionales, cognitivos, motivacionales...) y sociales, necesarios para iniciar y mantener el proyecto profesional.

Definir y planificar las actividades a realizar para su logro.

La fase de motivación – orientación es quizá la más trascendental del proceso, ya que se define el **proyecto profesional de la persona**, que ha de dar continuidad en la medida de lo posible a su trayectoria de origen, y ha de ser **coherente con su proyecto personal y migratorio**.

Así mismo, implica un importante trabajo en paralelo de **variables personales** (motivación, empoderamiento profesional, de género y origen) **y sociales** (conciliación de la vida personal y familiar con el proyecto profesional, ampliación de redes sociales)

Según la experiencia, cuanto más en profundidad se trabaja esta fase, si bien pueden tardar más los resultados de inserción, mayores garantías suelen darse de consolidar el proyecto a largo plazo, y que la persona pueda seguir avanzando en solitario.

El trabajo de **objetivos profesionales** es de gran importancia, pues va determinar el recorrido a seguir. Dado el perfil de los/as participantes, **normalmente la persona ya tiene una idea más o menos elaborada de lo que quiere hacer: trabajar en lo suyo**.

Pero, ¿qué es lo suyo realmente? ¿se ejerce esa profesión en España? ¿la realidad local se corresponde con la idea de profesión que ella tiene? ¿se exigen los mismos requisitos? ¿qué motivación subyace en ese deseo? ¿está realmente preparada para afrontar el itinerario a nivel emocional? ¿por qué no lo ha logrado hasta ahora? ¿recuperar su profesión es un proyecto coherente con sus proyecto personal, familiar y migratorio? ¿cómo van a afectar sus decisiones respecto a la vida profesional en su vida personal? ¿puede tomar las decisiones de manera independiente?

Por tanto, junto a clásicas actividades de orientación para la carrera, el proceso contempla:

- La **adaptación de los objetivos iniciales** que trae la persona a objetivos realistas y viables en el mercado español, que aprovechen las competencias y bagaje de origen.
- **La evaluación del potencial profesional**, estrategias de **planificación, organización, gestión del tiempo y búsqueda de empleo.**
- El trabajo de la **motivación.**
- El **empoderamiento profesional, de origen y de género.**
- La **conciliación** del proyecto profesional con el proyecto migratorio y con la vida personal y familiar.

ADAPTACIÓN DE LOS OBJETIVOS PROFESIONALES

Para su logro, podemos señalar la importancia de:

- A. Investigación sobre equivalencias de titulaciones y funciones de puestos desempeñados, así como las posibilidades y necesidades reales de homologación y certificación de formaciones y competencias profesionales.**

Incluso teniendo una misma denominación un título académico, el programa formativo de una carrera universitaria puede tener poco que ver con la desarrollada en España, dependiendo del país y de la época en la que se cursó (Por ejemplo, estudiar económicas en Rusia en la época soviética puede tener muy poco que ver con lo que se estudia aquí, o en Inglaterra...) y, del mismo modo cambian las salidas profesionales y las funciones que comprenden los puestos de trabajo.

Esta investigación es primordial para determinar qué sabe y puede hacer la persona en el mercado español y definir tanto objetivos, como adaptar el CV, como las formaciones de reciclaje precisas.

Se ha realizado mediante una exploración a fondo de lo que ha hecho la persona en su país de origen, sistematizando la información a través de la...

- B. Elaboración de un primer currículum vitae (CV) de base, altamente pormenorizado.**

Este primer CV, servirá de punto de partida para la confección de futuros CV específicos para cada puesto u objetivo profesional y recoge las equivalencias de:

- Los contenidos generales de la formación académica y complementaria, si está homologada o necesita ser reconocida, y el nivel de otros conocimientos, como idiomas, habilidades informáticas, etc.
- Todas las **funciones** desempeñadas en cada puesto de trabajo relacionados con su profesión y todas las experiencias laborales que puedan implicar competencias transferibles a su profesión.

Por otro lado, la información que aporta la persona se contrasta con la realidad del mercado español a través de una...

C. Investigación sobre familias profesionales en España de los objetivos iniciales.*

Los objetivos se desgranar en sectores, familias profesionales y puestos de trabajo, estudiando los requisitos y salidas de cada uno para decidir cuales serán las opciones más adecuadas según las preferencias y circunstancias de la persona, así como la compatibilidad del CV de la persona con cada puesto.

Por ejemplo, decir que se quiere trabajar como psicólogo/a es demasiado general, habría que definir en qué área: social, clínica o educativa, y dentro de cada área, investigar sobre las diferentes salidas posibles, los diversos puestos de trabajo que se relacionan y qué requisitos de formación y competencias requiere cada uno.

Esto se ha logrado consultando distintas Guías de salidas profesionales, Guías de empresas, páginas web de asociaciones profesionales, prensa especializada, programas formativos u otras fuentes de información, y sobre todo gracias a un...

D. Acercamiento efectivo al sector profesional por parte de la persona participante.

Este acercamiento incluye, entre otras acciones:

- Entrevistas con profesionales** del sector objetivo.
- Visitas a Colegios Profesionales.

* Ver fichas de actividades en apartado 4.3.

** Ver ficha de actividad "Entrevistas con profesionales" en apartado 4.3.

- Visitas a jornadas profesionales, ferias de empleo, etc.
- Revisión y valoración de ofertas de trabajo reales.
- Visitas concertadas al puesto de trabajo del/a profesional.

Todo ello va a facilitar un **conocimiento en profundidad del sector profesional del objetivo, ayudando a tomar decisiones** sobre el mantenimiento o no de ese objetivo inicial y sobre los pasos a seguir para lograrlo.

Además, el acercamiento efectivo a espacios relacionados con el sector va a potenciar el **incremento de la autoestima profesional**, y la **creación de contactos profesionales** útiles de cara al futuro, que permitirán...

E. El conocimiento del “currículum oculto” de la profesión.

Para poder pasar con éxito una futura entrevista de trabajo y ser valorado/a como profesional, no sólo se tienen en cuenta el currículum académico y la experiencia profesional, sino aspectos menos tangibles en un primer momento:

- De qué temas se habla entre colegas,
- Cuales son las tendencias del sector,
- Qué ideales o filosofía suelen asociarse al ejercicio profesional,
- Cómo se dan a conocer las ofertas de empleo, mediante qué canales de información... cómo es mejor acceder a las empresas,
- Qué tipo de CV se valoran más, si se estilan las cartas de presentación o no...
- Qué estilos personales suelen ser frecuentes: modos de comunicación, vestimenta, aficiones...,
- Etc.

EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL, ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, GESTIÓN DEL TIEMPO Y BÚSQUEDA DE EMPLEO***

Toda la información recabada para el trabajo de objetivos, va a ayudar al mismo tiempo a la evaluación del potencial de éxito para el logro del objetivo, a la toma de decisiones y a la planificación del itinerario de diversificación.

Una vez que la persona participante **toma decisiones sobre sus objetivos profesionales**, en base a toda la información recabada, se valorará:

*** Ver apartado 4.3.

- A qué tipo de puestos optar a corto y medio plazo, y cuales serán las posibilidades de promoción a largo plazo.
- Los puntos fuertes, potencialidades y carencias de la candidatura del/a participante de cara al sector objetivo.
- Qué itinerario proseguir: qué tipo de formaciones de reciclaje realizar, dirigidas a esos puestos, si es necesario y viable realizar alguna experiencia práctica para mejorar el CV y conocer aún más de cerca el sector.
- Como organizarse y gestionar el tiempo para llevarlo a cabo, en función de las circunstancias de la persona.

Para ello, la información se completará con:

A. Pruebas de competencias.

Estas pruebas pueden ser de **competencias generales**, como el dominio del idioma oral y escrito, o habilidades informáticas y de **competencias específicas**, que en muchos casos sólo van a ser posibles gracias a las experiencias prácticas y a la colaboración de los profesionales en activo con el proyecto.

No hay que olvidar que aunque se posea cierto nivel de competencias, lo que hay que garantizar es que al final del recorrido **se tenga el nivel requerido en el puesto / o puestos a los que la persona va a optar**. Por ejemplo, no es lo mismo el nivel de ofimática requerido para un puesto de mediador social, que para un administrativo – contable.

B. Exploración de las estrategias de búsqueda de empleo aplicadas hasta el momento e investigación sobre las estrategias e instrumentos de búsqueda de empleo adecuados para el o los puesto/s objetivo/s.****

Las estrategias de búsqueda de empleo han de ser **adaptadas al mercado local y**, más en concreto **al sector profesional al que se aspira**. Es importante evaluar si los fracasos anteriores en la búsqueda de empleo, se debieron al usos de instrumentos inadecuados o al empleo de estrategias que eran útiles en el país de origen, pero infructuosos en el nuevo contexto, e investigar cuales son las apropiadas en el sector profesional específico del objetivo.

**** Ver apartado 4.3.

TRABAJO DE MOTIVACIONES Y TOMA DE DECISIONES

Se continúa el trabajo iniciado en la fase de selección para valorar si el deseo de promoción profesional responde a factores internos o externos, las prioridades de la persona respecto al empleo y si el proyecto es sólido o responde más bien a una fantasía o mecanismo de defensa, a través de la orientación y de la puesta en marcha de actividades del proceso.

Aparte de ello, durante todo el itinerario, se debe fomentar la motivación para el mantenimiento del mismo, mediante acciones como: reconocimiento de logros, ir haciendo las diferentes actividades en un orden de dificultad progresivo, imaginar la situación de éxito, etc.

REFORZAMIENTO DE LA IDENTIDAD Y AUTOESTIMA PROFESIONAL EMPODERAMIENTO DE GÉNERO Y ORIGEN

Como ya se ha señalado, el estancamiento en puestos por debajo de la formación y competencias de origen puede hacer mella en la autoestima profesional de la persona, pudiendo interiorizarse los estereotipos y prejuicios existentes en la sociedad y en el mercado laboral respecto a las capacidades laborales de las personas inmigrantes.

Por tanto, cualquier acción de orientación ha de dirigir esfuerzos al **empoderamiento** de la persona participante, a nivel profesional, de origen, y de género (en el caso de las mujeres) en general y a la hora de afrontar los diferentes cambios y decisiones que conlleva el proyecto de promoción.

Para poder actuar, primero la persona ha de ir interiorizando sus - verdaderas - posibilidades de éxito y de incidir en su entorno e itinerario, es decir, antes de pensar en promocionar o cambiar de sector, ha de convencerse de que en efecto será capaz de hacerlo - en un marco realista -, que será capaz de vencer los obstáculos que va a encontrar. **Si ha de venderse como profesional, primero ha de creer que lo es**, o como poco, **creer en su potencial**.

Este reforzamiento es **transversal** en las sesiones de orientación, mediante un reconocimiento constante de los logros y una actitud coherente del/a orientador/a, pero también se logra mediante las propias actividades de orientación profesional, destacando:

- Análisis de las competencias y conocimientos de la persona. El tener oportunidad de describir con detalle qué hacía en su profesión y qué sabía hacer aun oyente sin prejuicios, y poder deducir de esta descripción las competencias profesionales y generales que posee, supone ya un reconocimiento de esas capacidades y tiene efecto en el autoconcepto.

- **Participación en contextos propios de la profesión de origen y establecimiento de contactos con profesionales del sector** (asistencia a jornadas, bibliotecas, entrevistas con profesionales...). Son las actividades de mayor impacto emocional en los/as participantes que tras, quizá años, pueden volver a hablar de su especialidad con colegas.
- **Trabajo de los estereotipos y prejuicios:** entrenando como afrontar posibles situaciones de discriminación en el recorrido, mejorando las habilidades de comunicación intercultural y, por otro lado, analizando y neutralizando los propios estereotipos y prejuicios, o sencillamente, generalizaciones de la persona respecto al mercado laboral o la sociedad de recepción, que puedan estar bloqueando sus progresos o ser clave de miedos respecto a su itinerario (Por ejemplo: siempre me van a rechazar por ser extranjero, nunca me van a contratar por ser mayor de 40 años...).

CONCILIACIÓN DEL PROYECTO PERSONAL Y MIGRATORIO CON EL PROYECTO PROFESIONAL

Es fundamental que el **proyecto profesional** esté **de acuerdo con el proyecto migratorio** de la persona y estudiar cuidadosamente la **conciliación del mismo con la vida personal y familiar del/a participante**, pues son factores de peso en el éxito del itinerario y este hecho tendrá gran influencia en la toma de decisiones.

Se puede verificar explorando:

- ¿El proyecto migratorio ha sido decidido de manera individual o colectiva, por el grupo familiar?
- ¿La decisión fue compartida o vivida como propia o la persona estuvo condicionada u obligada a emigrar por terceras personas (cónyuge, progenitores...) o circunstancias (guerras, persecución política...)?
- ¿Hasta qué punto le compensa el esfuerzo de un itinerario a largo plazo para recuperar su profesión según su plan de permanencia en España?
- ¿Las acciones que realice en su itinerario le aportarán unas mejores condiciones de retorno en el caso de querer regresar a su país?

En el caso de que la migración no hubiera sido deseada, este hecho puede interferir en la realización del itinerario, por lo que sería recomendable **meditar la decisión de continuar en el país de recepción o bien, de retorno al origen**, dentro de las alternativas reales que tenga la persona.

No obstante, este es un trabajo delicado, por lo que se puede valorar la pertinencia de proponer a la persona, en un momento dado, acudir a algún servicio de atención psicosocial apropiado, si se viera que esta cuestión representa un área de conflicto para la persona.

CONCILIACIÓN DEL PROYECTO PROFESIONAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Es vital **conocer y prever los efectos que la posible diversificación profesional tendrá en el núcleo familiar y/o de convivencia** de la persona participante, así como el cómo afectará globalmente en su vida familiar, teniendo en cuenta que ésta se distribuye a **nivel transnacional**.

- ¿Su núcleo de convivencia y/ o su familia apoya su decisión de diversificación profesional?
¿Cuenta con cooperación en su entorno doméstico para poder organizar su tiempo de una manera diferente?
- ¿Cómo repercutirán las distintas acciones dentro de su proyecto profesional en su vida de pareja, familiar, relaciones de amistad...?
- ¿Hasta qué punto siente presiones por parte de su grupo de referencia para tomar decisiones?
- ¿Necesita algún recurso social o de conciliación complementario para desarrollar su itinerario?
- ¿Sería preciso algún tipo de mediación en su ámbito familiar para poder llevar a cabo su itinerario?

3.4. RECICLAJE PROFESIONAL Y BÚSQUEDA DE RECURSOS

Objetivos

Completar el CV (competencias, formación, etc.) según el proyecto profesional, mediante la realización de formaciones de reciclaje y prácticas.

Mantener y profundizar el acercamiento al sector profesional objetivo.

Buscar recursos complementarios.

Una vez se han **determinado y planificado objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo**, se pasa a buscar recursos* para la realización de las diferentes etapas del itinerario, **completando el CV del/a participante de acuerdo a esos objetivos y preparando la situación personal del/a participante**, para optimizar al máximo su éxito en la fase de búsqueda de empleo.

Las actividades centrales de esta fase serán

- La realización de **formaciones de reciclaje y de perfeccionamiento** de competencias generales.
- La realización de **prácticas** dirigidas a mejorar las habilidades profesionales, profundizar en el conocimiento del sector objetivo y contar con una experiencia puente en España de cara a la búsqueda de empleo.
- El seguimiento de procesos de **homologación y reconocimiento de títulos** académicos, necesarios para ejercer la profesión.

De forma paralela y para conseguir este propósito se intensifican las actividades de:

- **Rastreo de información** mediante internet, guías de empresas, cámaras de comercio, prensa especializada...

* Ver webs de interés en apartado 4.4.

- **Visita a colegios y asociaciones profesionales y a empresas**, para recabar información sobre formaciones y oportunidades de experiencias prácticas.
- **Visitas a entidades formativas**, otros servicios **de empleo y sociales** que apoyen el itinerario.
- Entrevistas con profesionales y otras actividades de **acercamiento al sector y creación de contactos profesionales**.
- Colaboración en **la coordinación de recursos que apoyen el itinerario**: conciliación familiar y laboral, acuerdo de la familia o núcleo de convivencia, ampliar redes de contactos, ayudas económicas, vivienda, asesoramiento legal en temas de extranjería...

Como viene siendo habitual, es importante que el/la orientador informe sobre las fuentes y herramientas de búsqueda de información a la persona participante, para que ésta mantenga un **papel activo** en todo el proceso.

Sin embargo, es útil que el/la orientador/a haga una **búsqueda en paralelo** para apoyar el proceso, así como efectuar las visitas y consultas a las entidades y empresas que sean necesarias para **abrir puertas** que quizá, sin su respaldo o de la entidad o proyecto que representa, no tendrían el mismo efecto.

El acompañamiento del/a orientador/a se va a traducir en esta fase en:

AYUDAR A VALORAR LA MEJOR OPCIÓN FORMATIVA

El la búsqueda de información sobre programas formativos se debe recordar que la formación se dirige a la consecución de un puesto de trabajo, no al simple enriquecimiento, por tanto es importante evaluar, ya sea pública o privada, si es una **formación reconocida oficialmente** y si aborda **conocimientos y competencias realmente demandados por el mercado laboral**, es decir, que realmente sea **útil**.

Las visitas a los centros formativos por parte de la orientador/a, presentando el caso, también van a facilitar que en un momento dado se puedan negociar horarios, pagos aplazados o becas, etc. de acuerdo a las necesidades de la persona, que quizá de manera individual el/la participante no lograría.

Así mismo, no hay que perder de vista la oferta de formación on-line y a distancia, que en muchos casos se adapta mejor a la situación de la persona (frecuentemente trabajando en activo).

Aparte de la disyuntiva de cribar adecuadamente toda la oferta formativa, otras dificultades para realizar la formación serán:

- La no coincidencia del calendario formativo con las necesidades de la persona, o la excesiva duración de algunas formaciones cuando se deben simultanear con un empleo.
- Las limitaciones en la formación pública para el empleo, para personas desempleadas (formación ocupacional), o en activo (formación continua).
- El coste económico de las formaciones (en particular la privada).

AYUDAR A LOGRAR POSIBILIDADES DE PRÁCTICAS Y/O VOLUNTARIADO

Este punto, como se comentaba con anterioridad, es uno de los más complejos, dado que existen limitaciones legales para la realización de prácticas formativas en empresas que no estén vinculadas a ciertos tipos de formación, y condicionantes de edad y año de finalización de estudios en los contratos de prácticas, perfil que no suelen cumplir las personas participantes.

De manera general, las experiencias prácticas se pueden obtener mediante:

- Realización de cursos de formación ocupacional o de otros programas formativos que incluyan prácticas en empresas.
- Ciertos programas oficiales de experiencias prácticas para colectivos en riesgo de exclusión social (por ejemplo, las citadas EPES en Andalucía).
- Realización de voluntariado en entidades sin ánimo de lucro (ONG, asociaciones...).

Hay que tener en cuenta que muchas de los programas y formaciones públicas en este sentido, se limitan a personas desempleadas, no pudiendo optar a ellos personas ocupadas.

En el caso del voluntariado, el/la orientador/a negociaría las condiciones de la colaboración: duración y horarios, acuerdo sobre actividades a realizar que sean de interés en la formación de la persona participante, seguros, seguimiento con tutor/a de la organización, limitaciones, etc. aspectos que conviene formalizar en un convenio entre su entidad y la organización en la que se realizarán las prácticas.

HACER SEGUIMIENTO DE LOS AVANCES Y DE LAS DIFICULTADES EN LAS PRÁCTICAS Y FORMACIONES

Una vez iniciadas las prácticas y/o formaciones continúa el seguimiento por parte del/a orientador/a con los/as participantes, pero también manteniendo **contacto con los/as tutores y/o profesorado** e interviniendo como mediador/a en posibles conflictos que puedan acaecer o, simplemente, para tener información sobre incidencias que puedan afectar al proceso.

La información de los/as tutores/as y profesorado es de gran valía dentro del itinerario, pues al tratarse normalmente de profesionales del sector van a poder evaluar mejor las necesidades y las oportunidades de la persona participante, retroalimentando la orientación.

ORIENTAR Y HACER SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS DE HOMOLOGACIÓN DE TITULACIONES

Es frecuente que los/as participantes hagan la solicitud del trámite durante el acompañamiento, estén en espera de la resolución de la homologación o que, incluso, deban preparar pruebas de conjunto o exámenes para la homologación del título académico.

Este aspecto ha de ser tomado en consideración desde el inicio del itinerario, ya que a veces, dada la lentitud de los trámites, va marcar plazos para la planificación de acciones en el mismo, e incluso objetivos, como ya se ha visto.

COORDINAR Y AYUDAR EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS DE APOYO

Las acciones de reciclaje profesional obligan muchas veces a reorganizar o liberar tiempo de la jornada habitual de trabajo (fuera y dentro de casa) y del tiempo libre de la persona participante, lo que implica además una pérdida de ingresos y costes económicos.

Por ello, en muchas ocasiones, es necesaria la colaboración del núcleo de convivencia, así como recurrir a diferentes recursos sociales o el poder tener opción a una **ayuda económica** para reforzar el itinerario.

FACILITAR LA CREACIÓN DE GRUPOS DE APOYO ENTRE PERSONAS CON EL MISMO OBJETIVO PROFESIONAL

Cuando varios participantes persiguen el mismo objetivo es interesante fomentar su cooperación para:

- Grupos de estudio,
- Búsqueda en común de información,
- Aumentar las redes de apoyo social, emocional.

Esto puede lograrse mediante charlas temáticas grupales sobre el sector profesional, que mencionen explícitamente esa posibilidad, o simplemente poniéndoles en contacto.

3.5. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Objetivos

Lograr contrataciones laborales dentro del sector laboral objetivo, o en puestos relacionados que permitan seguir el itinerario y dirigirse y/o promocionar poco a poco al objetivo final.

La búsqueda de empleo, en un recorrido ideal, será el paso final para lograr la diversificación profesional.

El objetivo final del proyecto profesional, puede no llegar a alcanzarse más que a largo plazo, pero **sí se aspira a lograr puestos que permitan después progresar y promocionar a la persona una vez finalizado el acompañamiento.**

Sin embargo, la planificación del itinerario puede pasar por cambios de empleo a ocupaciones más adecuadas para realizar las acciones en el transcurso del acompañamiento o a puestos puente como objetivos intermedios, en los que ya hay mejora de las condiciones. Por ello, a veces en la práctica, la búsqueda de empleo se inicia en distintos momentos anteriores del proceso.

En este bloque nos vamos a centrar en la búsqueda activa de empleo para objetivos ya relacionados con el sector profesional, en la que el/la orientador/a todavía acompaña a la persona participante, desarrollando:

- **Sensibilización y prospección empresarial a la carta según el objetivo profesional**
- **Apoyo en la actualización de herramientas y estrategias de búsqueda activa de empleo**
- **Búsqueda activa de empleo**

SENSIBILIZACIÓN Y PROSPECCIÓN EMPRESARIAL A LA CARTA

Si bien, como en etapas anteriores, la persona participante debe tener un papel activo en la búsqueda de empresas y ofertas laborales, la **prospección, sensibilización e intermediación laboral por parte del personal técnico será vital** para abrir puertas que normalmente no se tocan desde los servicios de prospección empresarial de los centros de empleo, por lo concreto de los objetivos profesionales.

Este trabajo comprende:

- **Visita, contacto telefónico y correspondencia a empresas***, para presentar el programa y candidaturas de participantes.
- **Colaboración y coordinación con los recursos de prospección** del centro de empleo, así como con posibles bolsas de empleo especializadas.

A la hora de la presentación del programa a empresas es importante **no enfocar el acercamiento a pedir favores**, sino a subrayar las competencias de las personas participantes y a que se **ofrece una mano de obra cualificada y valiosa**, verdaderos/as **profesionales**, que van a poder afrontar al igual que otros/as candidatos/as los diferentes retos del puesto de trabajo, aportando además el plus – y no el inconveniente - de la diversidad.

Igualmente, es importante hablar en el lenguaje del empresariado y enfocar el caso según el tipo de empresa o entidad al que nos dirigimos.

Las entidades o empresas, van a suministrar información al/la orientador/a que quizá no suministrarían a personas individuales. Por ejemplo:

- Cuando el CV de la persona no es adecuado, será más fácil, que se comente al orientador/a que a la persona de manera individual, a la que quizá por cortesía, no se le va a dar consejos de mejora,
- En caso de detectar algún tipo de prejuicio por origen o por género, será más viable que se el/la orientador/a pueda trabajar la sensibilización de estos aspectos con el empresariado que la persona participante de manera individual.
- Información interna de la empresa en cuanto a necesidades de personal y procedimientos en procesos de selección, etc.

Sobra decir que, aunque el/la orientador/a intervenga en la sensibilización, intermediación empresarial y búsqueda de ofertas en paralelo, y como veremos a continuación, en el entrenamiento de herramientas de búsqueda activa de empleo, en ningún caso acompañará a la persona a una entrevista laboral propiamente dicha, ya que la persona debe ser en efecto capaz y autónoma para desenvolverse sola en este sentido tras el acompañamiento.

Por último, esta búsqueda en paralelo, sirve para hacerse con una **base de información y contactos en sectores que normalmente no trabajan los departamentos de prospección** de formación y/o empresas que será de utilidad para futuros casos.

* Ver modelo en apartado 4.2.

APOYO EN LA ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Como se ha visto en apartados anteriores, los/as participantes pueden haber estado utilizando hasta el momento estrategias e instrumentos de búsqueda de empleo inadecuadas, y puede que las vías que utilizaba para la búsqueda de ofertas y para acceder a procesos de selección fueran poco apropiadas o incompletas.

Por ejemplo, es posible que el estilo de CV o la forma de encontrar ofertas y de contactar al empresariado **fuera diferente en su país de origen**, o que, incluso, siempre hubiera trabajado en autoempleo y nunca haya afrontado un proceso de búsqueda activa de empleo por cuenta ajena.

Pero, es más, **las herramientas y estrategias de búsqueda de empleo, una vez en España, van a diferir de un sector a otro**. No es lo mismo buscar empleo en el servicio doméstico o hacer un CV para un puesto de manipulador/a en una fábrica, que para un puesto de administrativo o un puesto de diseñador/a gráfico/a pero, además, será distinto también si se está aspirando a trabajar en empresa privada, que para una Ong en el sector social, por ejemplo.

Por ello es fundamental tanto **revisar las herramientas de búsqueda de empleo** (CV, cartas, otro tipo de presentaciones, como books y páginas web en ciertos sectores...) como **conocer y entrenar las estrategias a seguir** para la búsqueda de ofertas, el acercamiento al empresariado y la realización de entrevistas laborales.

Así mismo, cuando sea preciso, se podrá derivar el caso a talleres o servicios especializado se este tema.

Por la cantidad de literatura ya existente a este respecto no vamos a hacer mención de técnicas específicas para ello, simplemente, recordar que:

- Las entrevistas con profesionales y la intermediación con empresas van a ser **fuentes de información privilegiadas** para saber la mejor forma de presentar la candidatura y acceder a los procesos de selección en cada caso.
- El **CV profesional debe seguir las pautas del sector y hacerse específico para el puesto al que se opta**, teniendo en cuenta la **experiencia de origen**, presentada en la forma de un lenguaje comprensible para el empresariado (empezando por la traducción de títulos con su equivalencia).
- Potenciar el uso por parte del participante de los **canales adecuados en el sector** para la

búsqueda de empleo.

- Es primordial el **entrenamiento y preparación de entrevistas** – sobre todo entrevistas para puestos concretos, reales - teniendo en cuenta el funcionamiento del sector y el currículum oculto que se valora en sus profesionales; trabajando a la vez la **defensa de la experiencia de origen, la argumentación de lagunas temporales, así como la superación de temores e inseguridades** de la persona respecto a su candidatura.
- Recomendar el **uso de agendas de búsqueda de empleo** para ayudar a organizarse.

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Tras todas las actividades preparatorias, el/la orientador/a hará **seguimiento de la búsqueda efectiva de empleo** por parte de la persona participante, además de su trabajo de acompañamiento paralelo con el empresariado.

En este punto nos gustaría señalar que el paso efectivo a la acción de búsqueda de empleo puede implicar en los/as participantes la emergencia, una vez más, de temores y miedos ante nuevos fracasos, una especie de vértigo ante la inminencia de pruebas de selección, que puede llevar en ocasiones a bloqueos en la búsqueda, por generarse ideas nuevamente de "esta es mi última oportunidad, si fallo ya nunca lo voy a conseguir, mejor no intentarlo porque no podría soportar otro no, etc.

Estos bloqueos pueden aparecer incluso antes, en el logro o en la realización de formaciones y/o experiencias prácticas, pudiendo - cuando no se encuentra otra explicación más lógica - estar en el origen de situaciones como: repentina aparición de resistencias a iniciarlas, o todo lo contrario, procurar estar todo el tiempo en formación o prolongar las prácticas lo más posible porque en la organización me siento bien, resulto útil, en otro sitio me van a mirar sólo como extranjera/o...

Lejos de pretender hacer una teoría sobre ello, queremos llamar la atención sobre este fenómeno, que se ha observado en un buen número de casos en la intervención y que no deja de ser algo natural dado el perfil de los/as participantes, por lo que pensamos que **estos miedos y temores deben abordarse en la orientación desde un principio, y en esta fase en particular, si volvieran a emerger.**

3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivos

Contar con una visión global del desarrollo y evolución del caso

Obtener retroalimentación del proceso de orientación.

El proceso de acompañamiento que presentamos no tiene una duración acotada de “X” días o meses, sino que depende del ritmo de la persona y la complejidad de cada itinerario. La experiencia muestra que han de ser **procesos a largo plazo**, entre seis meses y un año de media, ya que:

- Se requiere bastante tiempo para cambio de actitudes, toma de decisiones, búsqueda de información, planificación, formaciones y prácticas, etc.
- Pueden sobrevenir altibajos de ánimo, momentos de incertidumbre y “parones”, crisis y cambios en la situación personal, familiar y económica, que obliguen a incrementar horas de trabajo o a viajar al país de origen, etc.
- Las limitaciones temporales en la disponibilidad de cursos, oportunidades de prácticas, o momentos de selección de personal, pueden condicionar la rapidez del proceso.

Del mismo modo, no todas las personas parten del mismo punto, ni necesitan pasar por todas las actividades.

Lógicamente, **la relación de ayuda no puede durar eternamente**, ya que acaba pervirtiéndose, si genera dependencia.

Así pues, **se da por terminada la intervención con cada caso:**

- Una vez que la persona **ha elaborado su proyecto profesional y se ha encaminado en el mismo**, contando con herramientas suficientes para avanzar sola en el logro de su objetivo profesional final.

- **Cuando la persona toma la decisión de no continuar el itinerario**, por haber replanteado su trayectoria en otra dirección diferente a la de la diversificación profesional, en la elaboración de su proyecto, o por un cambio en sus prioridades o circunstancias de vida.

Basándonos en el primer supuesto, esto frecuentemente coincide con el logro de un **primer objetivo profesional** relacionado con su sector y competencias, lo que ha permitido trabajar todas las partes del proceso de acompañamiento.

Durante todo el recorrido, se realiza **seguimiento y evaluación** continua, revisando los logros y dificultades en cada etapa.

Como ya se ha señalado, el planteamiento se ha expuesto en un "orden ideal", para facilitar la comprensión de la metodología, pero en realidad, si bien hay casos que siguen en efecto ese patrón, no es menos habitual que las actividades de una y otra fase se entrelacen, replanteándose objetivos y por tanto nuevas acciones, durante todo el transcurso del itinerario.

Por otro lado, una vez dado por concluido el acompañamiento, **se evaluará el acompañamiento y se mantendrá el seguimiento*** (por contactos telefónicos y de correo electrónico, entrevistas presenciales puntuales...) **durante un tiempo**, para evitar una interrupción brusca del proceso.

* Ver modelos en apartado 4.2.

CUARTA PARTE

01 : & 2 : % " : # # : 05 : AB . Ç Ñ : OI : HH : 10 : 11 : 12 : 13 : 14 : 15 : 16 :][: / = : 66

AB : CD : EF : GH : IJ : KL . MN : Ñ O : PQ : RS : TU : VW : XY : ZA : BC : DE : FG : HI : 19

4

4. EJEMPLOS Y RECURSOS

4.1. EJEMPLOS DE ITINERARIOS DE PARTICIPANTES DE LA ACTUACIÓN _____

- Liudmila
- Carmina
- Ernesto
- Haydee
- Oxana
- Aziz



LIUDMILA

Liudmila procede de Volgogrado, Rusia, donde se licenció en **Contabilidad de Empresas industriales** y en **Economía** con calificaciones destacadas. Desde el término de la universidad, trabajó como economista para grandes compañías, desempeñando distintos puestos de los que cabe destacar **Jefa de Contabilidad y Asesora financiera** acumulando una experiencia de 15 años en el sector y compatibilizando su actividad laboral con formación continua.

Su situación económica era relativamente buena para la media del país, pero decide emigrar con su hijo e hija adolescentes a raíz de unos problemas de pareja.

En un primer momento, solicitó un visado como economista para Canadá, pero al ser denegado, opta por venir a España, donde una hermana, que había emigrado con anterioridad, les aloja en un primer momento. Con el tiempo, se traslada a vivir con su actual pareja. Así mismo, se decide que su hijo regrese a Rusia con su abuela, quedando Liudmila a cargo de su mantenimiento económico, además del suyo propio y de su hija, que se queda con ella.

Desde su llegada a España trabaja como **operaria en una fábrica de conservas**, pero a los 3 años, cuando debían hacerle un contrato indefinido, es despedida. Este hecho motiva que Liudmila, ya cansada de este tipo de trabajos, decida intentar la diversificación profesional y retomar su profesión.

A lo largo de su participación en el proyecto Bembea, Liudmila ha desarrollado todo tipo de actividades siendo las más significativas, la **valoración de diferentes salidas profesionales de su sector** para definir objetivos y la realización de **entrevistas con profesionales**, donde pudo contrastar con un profesional de primera mano las diferencias del desempeño de la profesión de economista en el país de origen y en el de recepción, marcándose como nuevo **objetivo** para lograr la diversificación profesional la ocupación de **contable**.

Así mismo, se hicieron **pruebas de nivel tanto a nivel informático como de idioma** y, tras valorar las necesidad de una formación de reciclaje y de conseguir experiencia en España, se decide realizar una **formación ocupacional en contabilidad** y en **paquetes informáticos específicos del sector**, y complementarlas con **prácticas** en régimen de voluntariado en el departamento de administración y contabilidad de una entidad sin ánimo de lucro. Dada su situación socioeconómica, para facilitar la realización de estas actividades se le concede una **ayuda económica** por parte del proyecto.

De manera paralela inicia los trámites para obtener la **homologación** de su título académico.

También ha sido importante en su itinerario, que se ha prolongado alrededor de un año, el **trabajo de aspectos personales** (proyecto migratorio, empoderamiento de género, origen y profesional, tras la gran pérdida de estatus sufrida con la migración, ajuste de expectativas, motivación...) colaborándose con la **actuación de acompañamiento psicosocial** del mismo proyecto **Bembea** para reforzar su proceso.

Por fin, tras realizar acciones de **búsqueda activa de empleo** (adecuación del CV global a específico y según ofertas, trabajar entrevistas de trabajo,...), Liudmila consigue un **contrato como contable y agente de exportación en una empresa olivarera**, donde actualmente trabaja, estando al cargo de la cartera de clientes de Países del Este de Europa. Este empleo, en el que está muy satisfecha, supone el logro de su objetivo durante el acompañamiento: **por fin trabaja aprovechando sus conocimientos y competencias**; un gran paso en su proyecto profesional, que le abrirá camino para continuar por sí misma en su promoción.

A corto plazo, Liudmila compatibiliza su empleo, con la finalización de su formación ocupacional y su vida familiar, planeando continuar con otras formaciones en adelante (por ejemplo, de idioma inglés), poder renovar contrato y seguir ampliando horizontes profesionales.

La participante con gran sentido de la responsabilidad y una constancia digna de admirar, manifiesta: *ya había intentado buscar trabajo de mi profesión pero nunca me llamaban, incluso había realizado un curso por Internet. Ahora me he dado cuenta que lo que yo estaba haciendo no era lo correcto, enviaba CV a todos sitios, todos iguales y sin experiencia, ni formación actualizada ni conocimientos de informática, ¿cómo me iban a llamar?. El Proyecto BEMBEA me ha enseñado a **valorarme como profesional, como lo que soy y que había olvidado que era**, me limitaba a ser una operaria incluso había descuidado mi aspecto físico tenía las manos horribles de pelar pimientos, ahora es diferente, ahora **estoy arriba** como en Rusia y se dirigen a mí como una más del equipo, eso **me llena de orgullo**.*

CARMINA

Carmina proviene de Loja, Ecuador, lugar en el que obtuvo el título universitario de **Doctora en Psicorrehabilitación y Educación Especial**. Trabajó durante nueve años como funcionaria pública en el área de la Educación Especial, tanto de **profesora** como en **cargos de coordinación de equipos profesionales** (Directora de Centro, Jefa de Departamento de Educación Especial de la Dirección Provincial de Educación).

Hace más de siete años que llegó a España, donde reside con su hermana y el hijo de ésta. Aquí sus expectativas profesionales no han sido satisfechas, puesto que hasta ahora no ha podido encontrar empleo en su profesión, tan sólo en trabajos de baja cualificación no relacionados con la Educación

Especial, como **auxiliar de ayuda a domicilio o peona industrial**.

Cuando Carmina consiguió, hace ya tres años, la **homologación** de su título, pensó que, al haber superado ya el obstáculo de la titulación, lograría encontrar empleo en su área profesional; por lo que comenzó la búsqueda de ocupación en Colegios Específicos de Educación Especial, lamentablemente, sin ningún resultado. Según Carmina, la **frustración** por no conseguir empleo en su área profesional durante estos años ha influido de forma negativa en su estado de ánimo. De hecho, se ha planteado en repetidas ocasiones la posibilidad de volver a Ecuador, pero la situación económica de su país ha empeorado en los últimos años y, si pudiera volver a desempeñar su profesión allí, lo haría en condiciones mucho peores de las que había antes de que migrara.

Si bien siempre mantuvo el deseo volver a trabajar en su área profesional, Carmina llegó a abandonar la búsqueda de empleo cualificado; sin embargo, al tener noticia del Proyecto Bembea, que consideró como el “último cartucho” para alcanzar su objetivo profesional, no dudó en aprovechar la oportunidad.

Durante la participación de Carmina en el Proyecto Bembea se han llevado a cabo distintas actividades, como **entrevistas con profesionales, revisión de ofertas de empleo reales** y otras acciones de **búsqueda de información**, que tenían por objeto la adquisición (tanto por parte de la participante como del técnico de diversificación) de conocimiento sobre el sector profesional de la Educación Especial, que permitiera **plantear objetivos y estrategias adecuados** para la búsqueda de empleo.

Gracias a la **investigación en profundidad del sector profesional**, Carmina llegó a conocer, entre otros aspectos, las posibilidades de inserción y las vías habituales de acceso al empleo dentro del tejido asociativo de la Educación Especial; opción que, hasta entonces, no había tenido en cuenta.

Un aspecto al que se le ha dado gran importancia durante el proyecto es la **ampliación de la red de contactos en el sector profesional, así como la actualización de los conocimientos** - a nivel teórico y práctico - necesarios, tanto para poder encontrar empleo en el área de la Educación Especial, como para mantenerlo con un buen nivel de desempeño. Por ello, en el marco del Proyecto Bembea, la participante ha asistido a un **congreso del ámbito de la Educación Especial** y ha realizado un **curso para voluntariado de atención a personas con parálisis cerebral**; asimismo, ha comenzado a realizar **prácticas**, en régimen de voluntariado, en dos organizaciones especializadas en la atención a personas con parálisis cerebral, en un Centro de Día y en un Colegio Específico de Educación Especial. Con el fin de posibilitar a la participante la realización de las prácticas, debido a su situación socioeconómica, se le concede una **ayuda económica** por parte del proyecto.

A lo largo del proyecto, y de manera transversal, se ha realizado un trabajo continuo de **motivación y apoyo emocional** con la participante, dirigido a potenciar aspectos como la recuperación de la confianza y la identidad profesional.

Desde el inicio del proyecto se ha hecho especial hincapié en el trabajo de la planificación en la búsqueda de empleo, ya que hasta entonces, la búsqueda llevada a cabo por la participante había sido asistemática. Se trabajaron habilidades de búsqueda de empleo, análisis de las propias fortalezas y debilidades, elaboración de curriculum y carta de presentación, etc.

Si bien la participante ha alcanzado un alto nivel de autonomía en la búsqueda de empleo, es apoyada desde el proyecto mediante **intermediación laboral** con entidades del área de la Educación Especial, posibilitando la inclusión de Carmina en algunos de los procesos de selección llevados a cabo por éstas.

Entre los planes a corto plazo de Carmina se encuentran, continuar con la realización de prácticas en régimen de voluntariado en dos entidades de atención a personas con parálisis cerebral, y seguir realizando una **búsqueda activa de empleo** en el sector de la Educación Especial.

Se puede considerar que Carmina, en estos momentos, empieza a adquirir confianza en sus propias competencias profesionales y camina hacia la recuperación de su identidad profesional. Como manifiesta ella misma, refiriéndose a la posibilidad de volver a trabajar como Técnica en Educación Especial, **“se ha vuelto a encender la luz que hace ya algún tiempo se había apagado”**.

ERNESTO

Ernesto es natural de Colombia, donde obtuvo el título de **Economista y el Master en Estudios Políticos**. Su vida profesional estuvo siempre relacionada con la Universidad, principalmente como **profesor universitario** en distintas áreas de la economía, aunque también como **asesor de planificación y analista de inversiones**.

En los últimos tiempos había alcanzado cierto prestigio **en el mundo universitario**, en el que se le auguraba un futuro prometedor. Casado y con hijos, llevaba una vida desahogada, ya que su mujer también gozaba de una buena situación profesional.

En ningún momento se había planteado la posibilidad de emigrar, pero él y su familia, se ven obligados a abandonar precipitadamente el país, por **motivos políticos**, a raíz de amenazas sufridas tras unas declaraciones públicas que realiza.

Elegió España como destino porque, al ser hijo de español, posee la nacionalidad española y, además, estaba convencido de que con su titulación y su experiencia no iba a tardar en encontrar empleo dentro su área profesional.

Sin embargo, tras su llegada a España, se dio cuenta de que encontrar trabajo en su área no resultaba tan sencillo como había pensado, por lo que ocupó distintos puestos de trabajo no cualificados, como **peón de la construcción, teleoperador, u operario de producción en la industria cárnica**. Aunque nunca perdió de vista el objetivo de volver a ejercer su profesión, razón por la que solicitó la participación en el proyecto Bembea.

En el marco del proyecto, Ernesto ha desarrollado actividades de distinto tipo, entre las que han destacado el **estudio de las distintas salidas profesionales**, fijándose como **objetivo profesional** la ocupación de **profesor de economía**. Ha realizado **entrevistas con profesionales** de la docencia en economía, lo cual ha servido como base para una posterior **investigación en profundidad de este sector específico**.

Se ha hecho hincapié, asimismo, en el trabajo de **aspectos personales**, principalmente en la recuperación de confianza en sus propias posibilidades profesionales y la motivación para el mantenimiento de la búsqueda de empleo en su objetivo profesional.

De forma paralela a las acciones de **búsqueda activa de empleo** realizadas (planificación de la búsqueda de empleo, adaptación de curriculum, intermediación con empresas...), Ernesto ha realizado el curso para la obtención del **Certificado de Aptitud Pedagógica**.

En este periodo también ha conseguido la **homologación** de su título académico (en principio, para obtener la homologación, desde el Ministerio de Educación y Ciencia se le exigía superar una prueba de aptitud, pero tras interponer el participante un recurso, ésta se le concedió sin necesidad de que superara prueba alguna).

El participante posee nacionalidad española, tiene el título homologado y ha obtenido el Certificado de Aptitud Pedagógica, por lo que se encuentra en condiciones de optar a una plaza de profesor. Sin embargo, en los centros públicos de la Comunidad Valenciana (en ocasiones también en centros privados y concertados), para poder acceder a una plaza es exigida la acreditación de un nivel adecuado de conocimientos de la lengua cooficial, el valenciano.

Ernesto no cumple con este requisito y, desde el principio, ha mostrado resistencia a aprender la lengua cooficial, actitud que se está trabajando, de cara a la toma de decisiones sobre el objetivo profesional. En especial durante la búsqueda activa de empleo, el participante ha tomado conciencia de la cantidad de oportunidades de inserción que puede perder por esta causa, dado que quiere residir en esta Comunidad Autónoma.

De manera paralela en su itinerario, **Ernesto logra un contrato como empleado administrativo en una agencia financiera** que ofrece servicios especializados para inmigrantes, el cual es un **objetivo intermedio** que, en cierto modo, le permite estar en contacto con la actividad profesional en el

ámbito de la economía y le proporciona cierta estabilidad material para poder continuar con la búsqueda activa de empleo. Además, supone un **salto cualitativo** en su trayectoria en España, al pasar de realizar actividades manuales y de esfuerzo físico a un trabajo intelectual, aspecto que el participante valora especialmente.

Entre los planes inmediatos de Ernesto se encuentra - además de continuar con la búsqueda de empleo en centros de formación, universidades e institutos privados y concertados - realizar un Doctorado en Economía Aplicada, con la intención de adquirir formación específica, obtener información de primera mano y hacer contactos personales de su área, que le permitan aproximarse a su objetivo profesional.

En general, a lo largo del proyecto, se ha estado preparando para poder afrontar, con probabilidades de éxito, la búsqueda de empleo como profesor en el área de economía (conociendo las características del mercado de trabajo español, las particularidades de su sector profesional, recursos donde obtener información necesaria para la búsqueda de empleo, estableciendo contactos en su profesión, adaptando las técnicas de búsqueda de empleo a las características locales, etc.).

Aparte de esto, lo que más valora el participante es haber disfrutado de un **espacio en el que se ha potenciado la confianza en sus propias capacidades profesionales, donde se le ha proporcionado acompañamiento** - tanto **técnico** como **emocional** - durante todo el proceso.

HAYDEE

Haydee proviene de **Perú**, donde trabajaba como **economista**. Su último cargo desempeñado fue como **Analista Financiero en el Instituto de Seguridad Social** en Lima, Perú. Las funciones de trabajo estaban relacionadas con el área de costes, presupuestos y planificación contable en diversos centros sanitarios de Perú. Así mismo participó en la elaboración e implementación de procedimientos informáticos dentro del mismo Instituto de Seguridad Social.

Decide viajar a España por dos razones fundamentales: **intentar mejorar su situación económica y mejorar su futuro profesional**. Decide por tanto, inscribirse en el **doctorado de Gestión de Finanzas y Operaciones en la Empresa** en la Universidad de Sevilla.

Durante el tiempo que ha permanecido en España, Haydee ha ocupado varios puestos de trabajo de baja cualificación, relacionados con la **limpieza**, el **servicio doméstico** y el **cuidado de personas mayores**, los cuales ha compatibilizado con sus estudios universitarios.

Los objetivos definidos dentro del itinerario han sido los de **mejorar su formación académica, homologar**

el título en Económicas e insertarse laboralmente en un puesto de **trabajo acorde a su cualificación**. Las actividades desarrolladas han sido: **definición de objetivos profesionales, evaluación del mercado laboral**, reestructuración del currículum vitae en función de las ofertas de trabajo, preparación de entrevistas de trabajo y búsqueda activa de empleo.

Así mismo gracias a la intermediación del proyecto, **realiza prácticas**, en régimen de voluntariado, en una Asociación de defensa de Consumidores, desempeñando funciones de **contabilidad**, las cuales le han permitido conocer de primera mano las características del mercado laboral local, las funciones de los profesionales de la economía, las necesidades formativas a cubrir para ser competitiva en el mercado de trabajo y en general para conocer los hábitos y prácticas propios de dicho ámbito profesional.

Otro de los valores añadidos de las prácticas, además del poder tener la oportunidad de realizar un trabajo que está directamente vinculado con su formación profesional, ha sido el de provocar **cambios sustanciales en su autoestima** ya que le permite recuperar la sensación de ser profesional y de poder asumir de nuevo el estatus social que había perdido durante el proceso migratorio; se percibe **más segura de sí misma y mejora sus relaciones interpersonales** con el entorno social.

Por otro lado, ha sido importante el acompañamiento por parte del proyecto Bembea, porque ha mantenido la motivación de Haydee por desarrollar y dirigir sus esfuerzos en desarrollar un itinerario acorde a su formación profesional, además Haydee reconoce la labor del proyecto a la hora de **apoyarle emocionalmente y facilitarle la relación con el mercado laboral a través de la intermediación y sensibilización del tejido empresarial**. Finalmente, hay que valorar la **ayuda económica** del proyecto ya que ha permitido a Haydee poder dedicar parte de su tiempo a cumplir con las actividades propuestas dentro del itinerario.

Actualmente, Haydee completa sus prácticas, habiéndose detectado interés por parte de la entidad de ofrecerle un **contrato como contable** una vez las finalice.

OKSANA

El principal motivo por el que emigra **Oksana** es el económico, ya que refiere que ante la caída del régimen soviético la situación socioeconómica empeoró notablemente en Ucrania, por tanto decide emigrar con su madre y su hijo. Su ex esposo vive allí y apenas tiene relación con él, aunque de vez en cuando le envía dinero para cubrir sus gastos básicos.

Oksana es **Doctora Sanitaria, Higienista, Epidemióloga** por la Universidad de Medicina de Lviv, (Ucrania) siendo también **Inspectora Sanitaria** por la misma Universidad. Ha desarrollado una amplia

experiencia, más de 20 años, en el sector de la investigación y cuenta con una brillante carrera profesional como Médica y Jefa de servicio donde ha tenido que ser responsable de varios equipos de trabajo.

Desde su llegada a España, Oksana ha trabajado en el **servicio domestico** como empleada de hogar y **cuidando personas mayores**, y al incorporarse como participante al Proyecto Bembea, también trabajaba en una **fábrica como moza de almacén**.

No estando aún en posesión de la homologación de su título académico, en el trabajo de objetivos profesionales se plantea el ejercicio de la profesión como médica a largo plazo, y se profundiza en el trabajo de **objetivos profesionales** a corto y medio plazo, explorando **diversas opciones de ocupación** más inmediatas.

En esa línea, las acciones llevadas a cabo con la participante se han visto marcadas por el objetivo de crear una **red de contactos profesionales** que le permitan abrirse camino en el mercado laboral una vez tenga **homologado el título** y conocer en profundidad su sector. Para ello, realiza **prácticas** en régimen de voluntariado en una institución sin ánimo de lucro de tipo sanitario y asiste a congresos, participa en ponencias, - tanto como ponente como oyente - y acude a charlas y encuentros con colegas de profesión.

Paralelamente, con el objeto de mejorar/reciclar su cualificación profesional y aumentar su empleabilidad a corto plazo, se realizaron cursos relacionados con el sector sanitario. De la formación recibida destacar la de **Educadora Sanitaria**, que le permite trabajar como **medidora en salud e impartir talleres de prevención sanitaria**.

Para reforzar su itinerario, Oxana recibe una ayuda económica por parte del proyecto, gracias a la cual se puede permitir dejar uno de sus trabajos (el de moza de almacén) y liberar el tiempo necesario para realizar prácticas y formaciones, ya que se ha visto obligada a reorganizar su tiempo y responsabilidades familiares para poder realizar todas las acciones.

Oksana se ha mostrado crecientemente **motivada y muy activa** por conseguir mejorar su situación laboral en España; refiere estar muy cansada de desarrollar actividades laborales de baja cualificación y de no poder ejercer y poner en práctica sus competencias y conocimientos como médica, hecho que afectó notablemente su estado de ánimo y confianza en sí misma.

Por otro lado, reconoce que le hace falta volver a coger ritmo en su profesión, ya que desde que llegó a España no ha vuelto a realizar ninguna actividad directamente relacionada con la medicina, por tanto percibe de manera positiva el incorporarse al proyecto. Destaca que lo que más le ha servido en su paso por el Proyecto Bembea han sido las **prácticas profesionales y las ayudas económicas** gracias a eso pude dejar uno de los trabajos y dedicarme a estudiar, sin la beca nunca me hubiera

animado a realizar mi sueño, volver a ser Médico.

En la actualidad esta centrada en superar la prueba de conjunto para poder obtener la homologación de su título, que compagina con la **realización de Talleres de prevención en Salud** para distintas entidades.

AZIZ

Aziz proviene de la zona del atlas oriental de Marruecos y pertenece a una familia bastante amplia, son 15 hermanos, pues su padre quedó viudo y se volvió a casar.

Todos sus hermanos poseen carreras universitarias a pesar de pertenecer a una familia humilde, en la que todos sus miembros han trabajado siempre para colaborar con los gastos de la casa.

Tras finalizar sus estudios de **filología inglesa** comienza a trabajar como Guía Turístico Oficial realizando circuitos por Rimal Marzoga, llegando a crear una asociación de monitores de ocio y tiempo libre. Pero a medida que pasa el tiempo, Aziz se sentía oprimido y veía que su futuro no se encontraba en Marruecos y la idea de viajar cada vez cobraba mas fuerza.

Su primer proceso migratorio lo hizo a Francia, pues allí se encontraba uno de sus hermanos. Estuvo 5 años, creo una asociación de amigos de Marruecos, trabajo como **peón de limpieza y pulidor** y viendo la imposibilidad de regularizar su situación en Francia, decide venir a España coincidiendo con un proceso extraordinario de regularización, pues tiene un amigo que le va a ayudar a conseguir un contrato.

Una vez en España comienza trabajando como **peón de la construcción** en Barcelona, donde permanece un año, pero decide viajar al sur por temas de documentación. Finalmente es en Sevilla donde reside y obtiene su primer permiso de trabajo como **vigilante de seguridad en obras** por las noches.

Durante su participación en el Proyecto Bembea, una de las actividades que Aziz ha realizado ha sido la **definición de su objetivo profesional** para ello se concertó una **entrevista con una profesional** del sector turístico.

Una vez se estuvieron viendo las diferentes salidas profesionales del sector, se optó por realizar la **diversificación profesional como Guía Turístico Oficial**, por lo que debía prepararse para presentarse al examen oficial.

Para ello, recibió clases particulares de perfeccionamiento del castellano, adaptadas a los temarios de los contenidos del examen. Comenzó a asistir con regularidad al Centro de Documentación de la Consejería de Turismo, donde recopilaba información para la elaboración de los temarios y se ponía al día en el sector sobre jornadas, conferencias, ponencias y encuentros, a las que asistía cuando su trabajo se lo permitía.

A mitad del itinerario se tuvo que modificar el objetivo ya que la convocatoria para la realización del examen de Guía Turístico Oficial, se suspendió sin fecha prevista. Por ello, se optó por **promocionar como agente turístico**, una alternativa con más viabilidad laboral a corto plazo, y para la que el participante contaba con la ventaja de dominar varios idiomas (árabe, dialecto marroquí, francés, inglés y español). Para ello se realizó una **formación completa en el sistema SAVIA AMADEUS**.

Tras realizar una intensa **búsqueda activa de empleo** por el sector turístico Aziz **logra emplearse en una filial de una compañía aérea como Auxiliar Turístico**, realizando tareas de organización y gestión de viajes y eventos de empresas.

Al mismo tiempo, su idea es retomar **su objetivo de Guía Turístico Oficial**, para lo que **continúa preparándose para la prueba**, en espera de la próxima convocatoria. Para ello sigue acciones formativas relacionadas con la organización de circuitos turísticos y busca tour operadores para realizar rutas conjuntas España / Marruecos.

Tiene las ideas muy claras y, aparte de su proyecto profesional, tiene la intención de permanecer en España, queriendo iniciar procesos de reagrupación familiar (para traer a su esposa y a su hijo), crear una asociación de ayuda y colaborar en entidades sociales.

En el proceso de acompañamiento, uno de los principales cambios detectados ha sido el **aumento de autoconfianza y seguridad en sí mismo**, en el entorno y el refuerzo de su identidad profesional, que se ha hecho visible incluso a través de su postura corporal (de postura encorvada y retraída a una firme).

Tras varias sesiones de orientación y salidas para obtener información sobre el sector, el usuario cambió drásticamente mostrando más seguridad y confirmando su deseo real de cambio. Ahora es él quien acompaña a sus amistades a hacer gestiones administrativas y les invita a ir a la biblioteca.

Según manifiesta el participante, duda que sin la ayuda del proyecto hubiera podido conseguir, por sus miedos: temor a entrar a una biblioteca (*no había entrado en una biblioteca desde hacia 5 años, desde que salí de Marruecos, por no saber que es lo que tengo que preguntar ni donde dirigirme*), miedo también al fracaso a no estar a la altura de los de aquí, por falta de confianza en mi mismo. El proyecto me ha dado el **empujoncito que necesitaba**. Me ha apoyado a todos los niveles (vivienda, psicosocial, clases particulares adaptadas, acompañamiento laboral, jurídico...) y, sobre todo, **ha**

creído en mí, a veces más que yo mismo.

4.2. MODELOS UTILIZADOS DURANTE EL PROYECTO BEMBEA

- Aspectos a reflejar en la recogida de datos.
- Guión de preguntas sobre objetivos profesionales.
- Modelo de documento de compromiso.
- Modelo de cartas a empresas en apoyo de candidaturas de participantes.
- Guión de preguntas de seguimiento.
- Preguntas de evaluación individual a participantes.

ASPECTOS A REFLEJAR EN LA RECOGIDA DE DATOS – ACTUACIÓN DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

- a. **Datos personales y de contacto:** nombre, datos de contacto, país de origen, situación administrativa.
- b. **Breve historia de vida y migración:** Cómo era su vida en origen: familia, trabajo, estatus social... Por qué emigra, para qué, con quien, como... expectativa de permanencia, ideas de retorno o no, qué condiciona el regreso o la permanencia en España...
- c. **Situación sociofamiliar:** Con quien y como vive; tipo de vivienda; estado civil y situación familiar (vive en pareja, pareja en origen, hijos/as...); reparto de las responsabilidades domésticas (quien se hace cargo del cuidado de hijos/as y otras personas dependientes, tareas domésticas); apoyos familiares y de redes de apoyo en España (amistades, colegas, estudios, paisanos y de la sociedad receptora; personas dependientes en España y en origen; planes de reagrupación familiar (con trámites oficiales o informales); participación en asociaciones y/o actividades grupales.
- d. **Salud física y psicosocial:** Si tiene certificado de discapacidad. Si algo le limita para desempeñar su objetivo profesional. Condiciones de vida saludables o no. Estrés y ansiedad, bloqueos emocionales, estado motivacional, autoestima... Choque cultural, conflictos de valores, prejuicios y estereotipos, etc.
- e. **Situación económica:** Cuantía, frecuencia y procedencia de ingresos de la persona participante y su núcleo de convivencia; envío de remesas y cargas familiares.
- f. **Conocimiento y adaptación al medio:** Si conoce recursos de conciliación; ha acudido a servicios sociales. Qué recursos de empleo, servicios de orientación que conoce. Asociaciones a las que ha acudido. Si cuenta con una red de contactos personales para el empleo. Si tiene competencias de comunicación adaptadas al contexto (lenguaje verbal y no verbal, normas en relaciones interpersonales, normas de cortesía...). Cómo organiza información, cómo planifica. Si conoce usos y costumbres locales (puntualidad, formas de presentación social...). Si domina técnicas de BAE (herramientas, llamada, entrevista personal y grupal...), etc.
- g. **Aspectos formativos y laborales en origen y en España:** CV muy minucioso, que tenga en cuenta situación profesional en origen y en España, funciones y competencias, formación y reconocimiento de titulaciones, idiomas y habilidades ofimáticas.
- h. **Objetivo profesional:** Inicial y redefinido, a corto, medio y largo plazo. Acciones recomendadas para su logro.
- i. **Valoración del caso, actividades realizadas, derivaciones y seguimiento.**

GUIÓN DE PREGUNTAS SOBRE OBJETIVOS FASE DE SELECCIÓN ACTUACIÓN DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Imaginando que tuviera todo lo que precisara para obtenerla ¿cuál sería su situación social y laboral soñada? (En qué trabajaría, cómo viviría....) ¿Cree que hay alguna posibilidad real para que se diera esta fantasía?
2. Siendo realista, ¿qué objetivo laboral persigue? ¿Le gustaría seguir desarrollando la misma carrera profesional que inició en su país de origen? ¿Por qué?
3. ¿Considera que podría desempeñar aquí un empleo similar al que desarrollabas en tu país? ¿Por qué? ¿Qué cree que podría aportar a una empresa? ¿Qué cree que le faltaría?
4. ¿Qué cree que ganaría (aspectos positivos) si logra su objetivo? ¿Cree que la consecución de este objetivo conllevaría aspectos negativos?
5. ¿Qué pasos ha dado para obtener este objetivo? ¿Cómo y con qué resultados?
6. ¿Desde cuando tiene la idea de este objetivo? ¿Ha sido un propósito estable en el tiempo? ¿Por qué cree que no lo ha logrado aún?
7. ¿Conoce en profundidad las características del puesto o sector laboral al que aspira? ¿Conoce empresas en (territorio) que pudieran ofrecer el puesto que desea?
 - Horarios y condiciones laborales.
 - Salario.
 - Tipo de contratación.
 - Ubicación geográfica de las empresas.
 - Tareas y funciones a desarrollar. Requisitos de competencias, formación y experiencia demandados por las empresas aquí y ahora.
 - Etc.
8. ¿Sus estudios en España son válidos? ¿Ha homologado títulos? Si no los tiene, ¿Por qué? ¿Sabe donde dirigirse para hacerlo?
9. ¿Qué competencias, experiencia, formación puede aportar para el logro de este objetivo?
10. ¿Qué competencias, experiencia y formación le faltan o debería completar o perfeccionar?

11. ¿Cree que su situación actual (personal, laboral, emocional,...) es la adecuada para iniciar un cambio profesional? ¿Por qué? ¿Qué condiciones necesitaría para que lo fuera?
12. ¿Qué impacto cree que tendrá en su vida personal y familiar el cambio profesional, o trabajar en el puesto deseado? ¿Le apoyarían?
 - Relaciones familiares (posibilidades de conciliación).
 - Contribución económica a la economía familiar / personal.
 - Disponibilidad temporal.
 - Bienestar psicológico.
 - Prestigio social.
 - Proyecto migratorio.
 - Etc.
13. ¿Qué repercusión cree que tendrá en su vida personal y familiar el proceso hasta lograr este objetivo? ¿Cuánto tiempo puede darse de plazo para su consecución?
 - Necesidades de conciliación.
 - Contribución económica a la economía familiar / personal.
 - Disponibilidad temporal.
 - Etc.
14. Conoce a alguien (amistades, conocidos/as, familiares...) que haya encontrado un empleo aquí acorde a su formación y experiencia de origen?
 - Si la respuesta es positiva: ¿Cómo lo ha conseguido? ¿Cree que le ayudaría? ¿Cómo?
15. ¿Conoce gente en España que le pueda ayudar en el logro de su objetivo (red de contactos)?
16. ¿Qué pasos imagina que debería seguir para conseguir su objetivo? (Planificación temporal)

MODELO DE DOCUMENTO DE COMPROMISO ACTUACIÓN DE DIVERSIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

El Proyecto Bembea es promovido por la Agrupación de Desarrollo Nexos, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo. En este proyecto se realiza la presente actuación consistente en el acompañamiento profesional para el cambio de sector laboral o mejora del puesto profesional de personas inmigrantes, en el que se incluyen actividades de:

- Orientación profesional individualizada,
- Acompañamiento en la búsqueda e identificación de recursos sociales, de empleo y de formación, de acuerdo al objetivo laboral marcado por personal técnico y persona participante.

D./Dña _____ con NIE / DNI nº _____ declara:

- Haber sido informado/a de las características de esta intervención.
- Estar interesado/a en participar en la Actuación IV-I: Diversificación y Promoción Profesional.
- Haber sido informado/a de las características de la intervención.

Y, así mismo, como participante de esta actuación se compromete a:

- Participar y realizar las actividades propuestas durante toda la acción de acompañamiento, en especial las entrevistas y actividades formativas con el personal técnico de la actuación, así como las actividades de búsqueda de información y tareas para la consecución de empleo planteadas por él/la técnico/a que le orienta.
- Tomar contacto con las entidades y personas necesarias del sector laboral de su objetivo laboral, así como relacionados con recursos sociales, de empleo y formación, con objeto de tener una visión realista y el máximo de información para la consecución de su objetivo.
- Mantener una actitud dialogante y sincera con el personal técnico y de coordinación del proyecto en cuanto a sus expectativas, dudas y dificultades.
- Comunicar con antelación las dificultades para asistir a cualquier cita con el personal técnico de la actuación o entidades, empresas o personas a los que haya sido derivado/a por éste.
- Comunicar con antelación cualquier dificultad en el proceso o circunstancia personal, tanto

para el cumplimiento de las actividades acordadas con el Proyecto. En ningún caso tomará decisiones unilaterales que puedan suponer el abandono de cualquier punto del proceso sin previa consulta al personal técnico.

A su vez el **Proyecto Bembea se compromete a:**

- Respetar la confidencialidad de los datos de la persona participante.
- Tener en cuenta la opinión de la persona participante.
- Facilitar la preformación, formación, información, asesoramiento y seguimiento necesario en cada fase del proceso de acompañamiento profesional.
- Informar a la persona participante de todos los aspectos que puedan facilitar la consecución de su objetivo profesional, y a sus familiares, si así fuera requerido.
- Mediar con recursos locales de formación y empleo: información sobre estos recursos a la persona participante (o fuentes de información), ayuda en trámites y gestiones administrativos, intervención puntual con ciertas entidades y apoyo en todos los aspectos que sean necesarios.
- Realizar seguimiento presencial y/o telefónico del recorrido de la persona participante durante todo el proceso de acompañamiento y hasta 6 meses después del itinerario y/o hasta fin de Proyecto en Noviembre 2007, si el proceso es iniciado en 200__.

Fdo. D./Dña.....
Participante en la Actuación IV-I Diversificación y Promoción
Profesional, Proyecto Bembea.

Fdo. D./Dña.....
Técnico/a de la Actuación IV-I Diversificación y Promoción Profesional Proyecto Bembea,
Territorio de.....

En.....a.....de.....de 200...

MODELO DE CARTA A EMPRESAS EN APOYO A CANDIDATURAS DE PARTICIPANTES DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Estimada Sra.....,

Me dirijo a usted desde (ENTIDAD) en el marco de la actuación Diversificación y Promoción Profesional del Proyecto Bembea, perteneciente a la Iniciativa Comunitaria Equal, Fondo Social Europeo, que ENTIDAD promueve junto a otras entidades públicas y privadas
-ver: <http://www.cepaim.org/bembea/index.html>-.

En la citada actuación desarrollamos una metodología de acompañamiento y orientación profesional para que personas inmigrantes que en España ocupan puestos de trabajo no cualificados logren trabajar en puestos relacionados con su experiencia y formación de origen. Con un objetivo doble, que los/as beneficiarios/as de la actuación mejoren su situación socio-laboral, y que nuestro mercado de trabajo pueda beneficiarse de un potencial de recursos humanos que actualmente está siendo desaprovechado.

En este sentido, desde nuestro centro en..... se está realizando una labor de acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo de Ernesto Gutiérrez, **Licenciado en Economía** que, con su título académico homologado en España, 10 años de experiencia docente en prestigiosas universidades y una fuerte vocación por la docencia, tiene por objetivo desempeñar su profesión en Centros de Educación Superior.

Hemos decidido ponernos en contacto con ustedes debido a que conocemos la labor que la **Universidad de las Finanzas** realiza en el ámbito educativo, más específicamente en el área de investigación de Economías Alternativas, en las que, precisamente, Ernesto Gutiérrez es especialista, por lo que estimamos que les puede resultar de interés contar con la candidatura de éste para próximos procesos de selección – ver curriculum adjunto –.

Nos gustaría, asimismo, tener la oportunidad de mantener una reunión con ustedes para poder ampliarles información sobre el proyecto, por lo que estamos a su disposición para concretar la fecha y hora de dicha reunión.

Le agradecemos por adelantado su interés y aprovechamos para enviarle un cordial saludo,

En.....a,de.....de 200...

Fdo.....

Técnico/a de Diversificación y Promoción Profesional
EQUAL- BEMBEA
ENTIDAD - LOCALIDAD

GUIÓN DE PREGUNTAS DE SEGUIMIENTO DURANTE Y TRAS EL PROCESO ACTUACIÓN DE DIVERSIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

DURANTE EL ACOMPAÑAMIENTO

1. ¿Cumple los requisitos del perfil? ¿Cómo están afectando en el proceso los requisitos que no cumple?
2. ¿Mantiene una motivación clara por la promoción? ¿Responde más a factores internos (voluntad real de la persona) o externos (pesan más condicionantes externos)?
3. ¿Ya ha definido con claridad su objetivo (CP, MP, LP)? ¿Debe variarlo?
4. ¿Es consciente de los cambios cualitativos que supondría el logro del objetivo laboral a nivel laboral, personal y social?
5. ¿Cuales son los principales aspectos en contra (debilidades, amenazas) y a favor (fortalezas, oportunidades) para el logro de sus objetivos? ¿Cómo puede mejorar sus posibilidades?
6. ¿Qué pasos a seguir se han marcado y en qué momento está la persona?
7. ¿Precisaría ayuda económica? ¿Realmente la necesita? ¿Por qué? ¿Para qué?

FINALIZADO EL ACOMPAÑAMIENTO

1. ¿Qué actividades ha desarrollado para el logro de su itinerario? (Especificar entidad/empresa, periodo, nº de horas y posibles titulaciones o certificados obtenidos)
 - Formaciones:
 - Prácticas:
 - Empleos en objetivos intermedios:
 - Otras:
2. ¿Está insertado/a actualmente o ha estado trabajando algún periodo en puestos relacionados con su objetivo? ¿Está satisfecho/a? (Valoración personal)
 - Tipo de puesto / ocupación:
 - Tipo de contrato y periodo de contratación:
 - Empresa/entidad:
 - Categoría profesional en contrato:
 - Jornada laboral:
 - Funciones que desempeña:
3. ¿En qué aspectos cree que le ha ayudado participar en esta actuación del Proyecto Bembea?
4. ¿Qué planes u objetivos tiene para el futuro?

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL A PARTICIPANTES

1. ¿Le ha resultado positivo participar en la actuación? ¿Útil? ¿Un avance o un retroceso?
2. ¿Qué le ha aportado o para qué le ha servido participar en la actuación?
3. ¿Por qué decide participar en esta actuación de diversificación y promoción profesional?
¿Qué le motivó?
4. ¿Tuvo alguna dificultad para poder participar en la actuación?
5. ¿Recibió información clara sobre la actuación?
6. ¿Cuál era su objetivo profesional inicial? ¿Cambió a lo largo del proceso?
7. ¿En qué trabajabas antes y a qué se dedica ahora?
8. ¿En qué medida cree haber logrado sus objetivos? ¿Cree que ha mejorado tu situación sociolaboral?
9. De no haber participado en la actuación... ¿qué estaría haciendo, como crees que sería tu situación?
10. ¿En qué medida es o era importante o prioritario recuperar la profesión de origen, cambiar de sector laboral o mejorar la situación laboral? ¿Por qué?
11. ¿Qué actividades ha desarrollado a lo largo de su participación en la actuación?
12. ¿Le han parecido interesantes, apropiadas y/o útiles las actividades realizadas? ¿Cuáles le han servido más?
13. ¿Cuáles cree que han sido los principales obstáculos para lograr la diversificación y promoción profesional en tu caso?
14. ¿Cree necesario que existan programas específicos para la diversificación y promoción profesional para personas inmigrantes?
15. Valoración del trabajo del/a orientador/a y de su relación con él/ella.
16. ¿Le ha parecido adecuada la organización (número de sesiones y seguimiento, duración temporal, lugar...)?
17. Otros comentarios, observaciones y/o sugerencias de mejora.

4.3. EJEMPLOS DE ACTIVIDADES EN EL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO _____

- Un día de tu trabajo
- La escala ¿Dónde estoy?
- Mi potencial
- Revisión de ofertas de empleo reales
- Hoy entrevisto yo
- Entrevista con profesionales
- Ficha de itinerarios profesionales

UN DÍA DE TU TRABAJO

Objetivos

- Comprobar el ajuste entre la idea de la “ocupación objetivo” que tiene el/la beneficiario/a, y la situación real de la “ocupación objetivo” en el mercado de trabajo local.
- Tomar conciencia de posibles idealizaciones sobre el puesto de trabajo propuesto como objetivo.
- Visibilizar las motivaciones profundas del/la beneficiario respecto a la ocupación objetivo elegida.
- Reforzar la identidad profesional.

Desarrollo

El/la orientador/a irá conduciendo al/a participante a la reflexión a través del diálogo y la realización de preguntas dirigidas, siguiendo el esquema:

- Cuéntame un día cualquiera de tu vida, en el que ibas a trabajar. Desde que te levantaste por la mañana hasta que te acostaste por la noche.
- Ahora cuéntame un día que te resultara especialmente satisfactorio (resumido) y por qué.
- Cuéntame un día que te resultara particularmente malo (resumido), y por qué.
- ¿Eran mayoría los días buenos o los días malos?
- Realmente, ¿por qué hacías ese trabajo?
- ¿Qué beneficios intangibles te reportaba el trabajo? (estatus, contactos personales, disponibilidad horaria, satisfacciones personales...)
- ¿Qué beneficios (tangibles e intangibles) crees que te puede reportar ese mismo trabajo en España?
- ¿Estás seguro de que por realizar ese trabajo vas a conseguir tales ventajas?

- Después de lo que hemos hablado ¿crees que vale la pena el esfuerzo para conseguir realizar ese mismo trabajo en España?

Observaciones

- Esta técnica está dirigida a personas que en su país de origen desempeñaban habitualmente la misma ocupación que se plantean como ocupación objetivo en España, y es apropiada al comenzar a perfilar su objetivo profesional.
- En ocasiones se hace una fuerte asociación entre el puesto de trabajo que se desempeñaba en el país de origen y un mayor estatus, mayor calidad de vida, bienestar... cuando quizás el trabajo en sí no era tan satisfactorio. El desempeñar esa misma ocupación en España se ve como una oportunidad para recuperar en las condiciones de vida perdidas; aunque las condiciones en España sean distintas y esa ocupación no lleve aparejadas tales ventajas intangibles. Por ello es recomendable reflexionar detenidamente sobre las ventajas e inconvenientes de dedicar esfuerzos a la consecución de la ocupación objetivo elegida.
- El mero hecho de hablar de la propia profesión, además, conlleva un reforzamiento de la identidad profesional.
- El/la orientador debe controlar sus expresiones (verbales, no verbales y paraverbales) adoptando una postura de sincera curiosidad y sin emitir juicios valorativos; se persigue que la persona llegue a las conclusiones por sí misma.

LA ESCALA ¿DÓNDE ESTOY?

Objetivos

- Definir un punto de partida común y real para la realización de un proceso de inserción profesional adecuado.
- Evaluar el trabajo realizado.

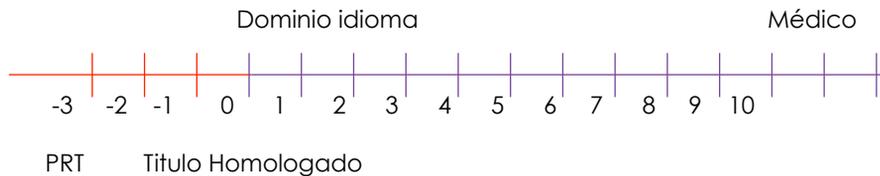
Desarrollo

El/la orientador/a explica al/a participante que van a intentar plasmar gráficamente el punto desde el que parte para su itinerario.

Se dibuja en un papel una escala del 1 al 10, simbolizando los pasos a seguir para la consecución del objetivo. Siendo el 1 la posición inicial o de partida y 10 la consecución del objetivo final.

Se puede partir de una escala negativa, cuando el participante no cumpla con los requisitos mínimos para ejercer su profesión en España.

Por ejemplo: para ejercer la medicina, es necesario tener homologado el título, tener permiso de trabajo sin limitación sectorial (PRT), dominar el castellano,...



A continuación le pide al/a participante que indique en que lugar cree que se encuentra y por qué.

Para finalizar, se realiza una escala consensuada de los pasos a seguir o se modifican los objetivos si es preciso.

Observaciones

- Esta técnica es de ayuda tanto para la definición del objetivo profesional como para concretar y/o recordar los pasos a seguir. Pudiendo ver en todo momento los acuerdos mantenidos.
- También es de gran utilidad utilizar la escala como instrumento de evaluación continua.

MI POTENCIAL

Objetivos

- Conocer las **expectativas de logro** y la importancia que el/la participante da a las habilidades para la búsqueda de empleo, así como a mantener un papel activo en la misma.
- Comparar las **estrategias de búsqueda de empleo** utilizadas hasta el momento (en país de origen y/o en España) con las necesarias para lograr el objetivo profesional.
- Fomentar el autoconocimiento.

Desarrollo

El/la orientador/a comenta al/a participante que el ejercicio es para conocer como se realiza la búsqueda de empleo, y qué actividades valora en ella.

Se entrega la ficha de trabajo, y se explica que la tarea es dar una puntuación a cada uno de los apartados, empezando por responder a la pregunta sobre expectativas de logro del objetivo:

¿Estas totalmente seguro/a de conseguir tu objetivo o te va a ser casi imposible?

Después, se continúa con las siguientes secciones, haciendo todas las aclaraciones oportunas sobre las actividades que corresponden a cada una.

Se comentan las respuestas y se reflexiona sobre el ejercicio, identificando las áreas que son importantes trabajar más.

Observaciones

- Las puntuaciones más altas reflejan un mayor interés por hacer cosas y las más bajas, o bien una tendencia a evitar hacer acciones de búsqueda de empleo, o una mayor desorientación respecto a las técnicas y estrategias para el logro de los objetivos profesionales.
- Se puede hacer de manera individual o grupal. Si es grupal, ha de insistirse en que se conteste a la ficha individualmente y después hacer una puesta en común.

Ficha de trabajo "Mi potencial"

MI POTENCIAL
¿CONSEGUIRÉ MI OBJETIVO?

Casi imposible 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy seguro

1. ORGANIZARSE

(Dedicar tiempo para la búsqueda de empleo, solucionar posibles obstáculos, conciliación vida familiar/laboral, homologación títulos, trámites administrativos, permiso de trabajo adaptado al sector...)

Nada útil para conseguir mi objetivo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy útil para conseguir mi objetivo

2. OBTENER INFORMACIÓN, CONOCER

(Aquellas cosas que tienen que ver con obtener información, ir a centros de orientación laboral, oficinas de empleo, centros de formación, conocer condiciones laborales de la ocupación, familias profesionales, listado de empresas del sector...)

Nada útil para conseguir mi objetivo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy útil para conseguir mi objetivo

3. EXPRESARSE

(Confeccionar el CV, responder a ofertas de empleo, realizar cartas de presentación, practicar entrevistas, realización de test, perfeccionamiento del idioma, tener una cuenta de correo electrónico...)

Nada útil para conseguir mi objetivo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy útil para conseguir mi objetivo

4. MOVERSE

(Ir a lugares donde puedes encontrar un empleo, hacer autocandidatura, acudir a ETT, realizar prácticas profesionales para mejorar el CV y/o obtener experiencia en España, visitar páginas Web de empleo...)

Nada útil para conseguir mi objetivo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy útil para conseguir mi objetivo

5. MANTENERSE

(Voy por buen camino, tengo que cambiar mi objetivo, en definitiva hacer una evaluación de los pasos que se están dando)

Nada útil para conseguir mi objetivo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy útil para conseguir mi objetivo

REVISIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO REALES

Objetivos

- Obtener información que ayude en la toma de decisiones sobre objetivos profesionales mediante el estudio del mercado laboral local.
- Facilitar una idea general de los requisitos y condiciones comunes de un determinado puesto y/o sector en el mercado local.
- Ayudar en la planificación del itinerario, valorando las fortalezas y debilidades de la propia candidatura en cuanto a los requerimientos de puestos relacionados con el objetivo profesional.

Desarrollo

El/la participante deberá buscar al menos 10 ofertas de empleo reales de acuerdo a cada puesto o perfil profesional de su objetivo u objetivos profesionales, en páginas web de empleo, prensa especializada reciente o Guías de empresas y profesiones, y preferiblemente de su localidad.

En un papel apuntará:

- Puestos relacionados.
- Funciones a desarrollar por puesto que más se repiten.
- Tipo de empresas anunciantes (grandes empresas, PYME, ETT...)
- Requisitos habituales de formación de las ofertas.
- Requisitos habituales de experiencia de las ofertas.
- Requisitos habituales en cuanto a otras competencias y/o cualidades personales.
- Tipo de contratación habitual (determinada, indefinida. Cuenta ajena, contrato mercantil...)
- Horarios frecuentes o tipo de jornada laboral (intensiva, partida, horario comercial, turnos rotativos, trabajo fines de semana...)
- Rango de salario (mínimo y máximo) y si suele ser salario fijo o por comisiones.

Cuando tenga una ficha de cada puesto relacionado con su objetivo, contrastará estas informaciones con las siguientes preguntas:

1. ¿Qué diferencias y similitudes principales encuentro con ofertas de puestos similares en mi país de origen?

2. ¿Ha sido fácil encontrar ofertas de este puesto o difícil? ¿Por qué se suelen usar otras vías para difundir las ofertas o porque en general el mercado laboral no demanda demasiado este tipo de puestos? ¿Hay ofertas sólo en unas épocas del año o son continuas?
3. ¿Qué puedo ofrecer para cada puesto?
4. ¿Qué me faltaría para cumplir estos perfiles (al menos en un 75%)?
5. ¿Qué me exigiría a nivel personal esta modalidad de horario? ¿Es viable dada mi situación personal? ¿Puedo organizarme de manera que el trabajo sea compatible con mis otras necesidades o viceversa?
6. En general, ¿me parecen adecuadas las condiciones laborales para mi situación personal?
7. ¿Los salarios habituales cumplen mis expectativas? (actuales – para dentro de un año – para dentro de 5 años)
8. A modo de resumen, ¿qué ventajas y qué inconvenientes encuentro a este tipo de puesto? ¿las ventajas compensan los inconvenientes?
9. Si es así, ¿podría empezar a enviar candidaturas ya?
10. ¿Qué me faltaría ¿formación? ¿experiencia previa en otro puesto relacionado?

Por último se realizara un resumen con toda la información obtenida.

Observaciones

- El medio más rápido de realizar este ejercicio es por Internet, ya que permite búsquedas selectivas. Puede ser una oportunidad de iniciarse en ello, si la persona no domina este medio.
- Obviamente las ofertas de empleo suelen describir requisitos ideales y no son objetivas al 100%, por ello es importante matizar esto para que la persona participante no se desanime.
- Es recomendable que el/la orientador/a indique a la persona los mejores medios para encontrar ofertas del sector y revise con ella los resultados, aclarando dudas y comprobando que se establecen equivalencias adecuadas entre la experiencia y formación de origen y de destino.

HOY ENTREVISTO YO

Objetivos

- Facilitar la comprensión y el análisis de los aspectos más relevantes de la ocupación objetivo.
- Tomar conciencia de "lo que se tiene" y "lo que falta" para alcanzar la ocupación objetivo.
- Facilitar la toma de decisiones en cuanto al objetivo profesional y la planificación de acciones para su logro.
- Comprobar el ajuste entre la idea de la "ocupación objetivo" que tiene el/la beneficiario/a, y la situación real de la "ocupación objetivo" en el mercado de trabajo.

Desarrollo

El/la orientador comenta al/a participante que van a realizar un juego de rol, en el que él/ella va a ser el/la técnico de selección encargado de contratar a alguien para el puesto objetivo.

El/la orientador/a le irá preguntando cuáles son las características del puesto de trabajo y como sería el/la trabajador/a ideal para el mismo, que él/ella contrataría.

Las preguntas pueden tener en cuenta el siguiente guión:

En cuanto a descripción del puesto:

- DENOMINACIÓN DEL PUESTO
- FUNCIONES Y TAREAS DEL PUESTO (descritas con detalle)
- INSTRUMENTOS / MAQUINARIA NECESARIOS
- CONDICIONES AMBIENTALES (trabajo al aire libre, en laboratorio...)
- RELACIÓN CON COMPAÑEROS/AS
- HORARIOS
- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- RETRIBUCIÓN
- ESTABILIDAD LABORAL (tipo de contratos habituales)
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- ESTATUS ASOCIADO AL PUESTO

En cuanto a las características del/la trabajadora ideal:

- FORMACIÓN ACADÉMICA NECESARIA
- FORMACIÓN COMPLEMENTARIA
- IDIOMAS
- INFORMÁTICA
- EXPERIENCIA
- IMPORTANCIA DEL ASPECTO FÍSICO
- CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD
- MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO
- VALORES PERSONALES

Posteriormente, ambos realizarán una comparación entre las características del puesto de trabajo descritas por la persona participante y las del mercado de trabajo local; asimismo, se compararán las características del/la trabajador/a ideal y las características de la persona.

Observaciones

- Al delimitar el puesto de trabajo se persigue que el/la participante salga de lo abstracto y baje a lo concreto, al realizar una descripción operativa de su ocupación objetivo.
- Esta técnica es apropiada una vez que el/la participante haya comenzado a perfilar su objetivo profesional.

ENTREVISTA CON PROFESIONALES

Objetivos

- Ayudar en la toma de decisiones sobre **objetivos profesionales**, recabando información sobre **ejemplos reales de ocupación**.
- **Facilitar la comprensión y el análisis** de los aspectos más relevantes de la ocupación objetivo, y **contrastar diferencias** del desempeño de la profesión en España y en el país de origen.
- Fomentar la **creación de contactos profesionales** en el sector objetivo.
- **Sensibilizar** al empresariado, gracias a la visualización de personas inmigrantes cualificadas.

Desarrollo

Consiste en una entrevista concertada, entre la persona participante y un/a profesional que desempeñe una ocupación relacionada con el objetivo profesional de la primera.

Para preparar esta entrevista el/la orientador/a:

- Localiza al/la profesional y le informa sobre el proceso de acompañamiento.
- Acuerda día, hora, duración y lugar con profesional y participante.
- Ayuda a preparar a la persona participante un listado de aspectos a tratar.

En el día y lugar fijados, el/la orientador/a presenta a las partes e introduce la conversación, en la que **se intercambian experiencias profesionales** y, a través de las preguntas del/la **participante**, el/la **profesional** profundiza en los aspectos más relevantes de su ocupación y su sector de actividad, desde su práctica cotidiana.

El participante podrá plantear todo tipo de preguntas y dudas que le ayuden a conocer de “primera mano” su objetivo profesional: competencias y formaciones demandadas, condiciones laborales y salarios frecuentes, actividades y herramientas habituales en el puesto de trabajo, posibilidades de promoción, puestos relacionados, formas de acceder a ofertas y de presentar autocandidaturas, tipo de CV valorado, etc.

Finalizada la actividad, se realiza un resumen con toda la información recabada, y se compara con la conseguida por otras fuentes.

Observaciones

- Procurar un clima agradable y de confianza, "de igual a igual", en el que la persona participante participe activamente. Se recomienda que sea una hora de duración.
- Esta actividad suele reforzar la autoestima profesional de la persona, al poder hablar con colegas de profesión, por lo que es recomendable que además de realizar preguntas, también pueda hablar de su trayectoria.
- Es positivo que, en la medida de lo posible, profesional y participante mantengan el contacto para el intercambio de más información y contar con apoyo para el itinerario objetivo.

FICHA DE ITINERARIOS PROFESIONALES

Objetivos

- Sistematizar la información obtenida a lo largo de la investigación sobre sector profesional, puestos y salidas en el mercado de trabajo.
- Poder transferir la información a otros casos con objetivo profesional similar.

Desarrollo

Según va avanzando el proceso de acompañamiento de un caso y se va obteniendo suficiente información sobre el área profesional elegida por el/la participante, es recomendable ir completando una ficha que agrupe la información obtenida tanto por el/la participante como por el/la orientador/a, sobre aspectos relevantes tales como:

- Salidas laborales y especializaciones dentro del área profesional.
- Vías más comúnmente utilizadas para el acceso al empleo en el sector.
- Tendencias, prensa especializada, perfil profesional demandado por las empresas (competencias, valores, formación académica y complementaria, experiencia...).
- La dinámica organizacional habitual, sistema de relaciones sociolaborales.
- Usos habituales dentro de la profesión, funciones desarrolladas por los/as profesionales del sector.
- Regulaciones en el sector (capacitaciones para ejercer, colegiación, licencias...).

Estas fichas deberán ser abiertas, actualizándose y completándose poco a poco, según se obtenga nueva información.

Observaciones

- Habría que diferenciar la ficha que puede ir haciendo el/la orientador/a sobre un determinado objetivo o sector profesional, a raíz de sus investigaciones y de la de los/as diferentes participantes que comparten el objetivo, de la que puede ir haciendo para sí mismo/a el/la participante.
- El conjunto de las fichas que vaya completando el/la orientador/a, con información sobre las distintas áreas profesionales, puede conformar una Base de Datos de Itinerarios Profesionales, de gran utilidad como guía para el/la orientador/a en el proceso de orientación de otros/as participantes.
- Es fundamental fomentar la autonomía de los/as participantes a la hora de buscar, actualizar y unificar información sobre su sector, según sus necesidades específicas, pues lo importante es que una vez completado el proceso de acompañamiento, sea capaz de encontrarla por sí mismo/a.

4.4. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA Y RECOMENDADA

APARICIO GÓMEZ, R.: Prisioneras del Género (en línea). Mujeres Mediterráneas, 19 junio, 2006. Consultado 8 mayo 2007. Disponible en <http://www.mediterraneas.org>

BRANDI, M.C.: La storia del Brain Drain. Studi Emigrazione XLI, n.156, 2004.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J.: Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Heath and Company. Lexington, EE.UU, 1971.

FUNDACIÓN CEIM: El ajuste entre la cualificación y el empleo de los inmigrantes en la Comunidad Valenciana (en línea). Miradas Sobre la Inmigración, 2007. Consultado 4 jun. 2007. Disponible en http://www.ceimigra.net/viejaweb/ceim_home/miradas/miradas2.htm

GARCÍA MONTALVO, J.: La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo. Nota d'Economía (1), págs. 99-119, 2005.

GARSON, J. P.: Principales tendencias recientes de los movimientos y políticas migratorias en los países de la OCDE (1) (en línea). Revista Española del Tercer Sector nº 4, 2006. Consultado 8 mar. 2007. Disponible en <http://www.fundacionluisvives.org/rets/4/articulos/14511/index.html>

IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. y LLORENTE HERAS, R.: ¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo? Un análisis de cohortes. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá. Documentos de Trabajo, Madrid, 2006.

MARTÍNEZ, M. A.: CLARA. Mujeres en proceso de integración social y laboral. Módulo para la motivación. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2003.

MATTOO A., NEAGU I. Y ÖZDEN Ç.: Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market. Policy Research Working Paper, 3581, 2005.

OCDE: Informe anual: Perspectivas de las Migraciones Internacionales 2007. OECD, París, 2007.

OIM: World Migration Report 2000. ONU, Nueva York, 2000.

ONU: Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision (en línea). DESA, 2006. Consultado 21 jun. 2007. Disponible en http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN_Migrant_Stock_Documentation_2005.pdf

PAJARES, M.: Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración (en línea). Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007. Consultado 1 ago. 2007. Disponible en <http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200706/informe.pdf>

PARELLA, S.: Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona. Reis 108, págs. 179-198. 2004.

RAMA, C.: La emigración profesional en la sociedad del conocimiento: algunas preguntas sin respuestas. Las migraciones internacionales en América Latina y el Caribe N° 65, 2002.

RIBAS BONET, M. A.: Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual (en línea). DEA Working Paper No. 6, 2004. Consultado 9 junio 2007. Disponible en <http://www.uib.es/depart/deaweb/deawp/6.htm>

SANTOS, A. y DE BENITO, S.: Protocolo metodológico de transferencia (PMT): género y diversificación profesional en las políticas públicas de formación y orientación para el empleo. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía, Sevilla, 2004.

VV.AA.: Acciones de información, orientación profesional y búsqueda de empleo. Búsqueda activa de empleo; Taller de entrevistas. INEM, Madrid, 2000.

VV.AA.: Acompañar procesos de diversificación profesional. Guía didáctica para profesionales de la orientación. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía, Sevilla, 2005.

VV.AA.: Crea y Media. Estrategias de Sensibilización. Agrupación de Desarrollo Nexos, Madrid, 2007.

VV.AA.: Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación. D.A.P.O. Madrid. INEM, Madrid, 2000.

VV.AA.: Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional. Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

VV.AA.: Guía Práctica para la Dinamización de Grupos de Mujeres con Experiencia Migratoria. Desarrollo Personal para el Empleo. Agrupación de Desarrollo Nexos, Madrid, 2004.

VV.AA.: Informe 2005 sobre la realidad socioeconómica de la población inmigrante y su inserción sociolaboral en la ciudad de Sevilla. Observatorio de la Calidad en el Empleo, Delegación de Empleo, Ayuntamiento de Sevilla, Sevilla. 2006.

VV.AA.: Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional. Colección Informes Instituto Nacional de las Cualificaciones. INEM, Madrid, 2003.

Congreso Internacional Ascoltare da vicino il mondo che cambia. Imprese, istituzioni e settore non profit di fronte all'opportunità offerta dall'immigrazione qualificata (2002, Florencia, Italia). Ricerca-azione sugli immigrati qualificati e l'integrazione professionale. Montefalcone, M. Laboratorio di Scienze della Cittadinanza. Regione di Toscana, Italia, 2002, 74 p.

Il Congreso Nacional sobre la Inmigración (2000, Madrid, España). La inmigración frente al mercado de trabajo segmentado: el correlato subjetivo de la etnificación de la mano de obra. Gimeno Giménez, L. y Wabgou, M.E. U. Pontificia de Comillas e I.U. Ortega y Gasset. Madrid, 2000, 27 p.

VII Jornadas de Economía Laboral (2007, Las Palmas de Gran Canaria, España). Segregación laboral y estructura salarial de nativos e inmigrantes. Un análisis con datos emparejados empresa-trabajador. Simón H., Sanromá E. y Ramos R. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. Valencia, 2007, 41 p.

WEBS DE INTERÉS

Instituto Nacional de Estadística:

<http://www.ine.es>

Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

<http://www.seg-social.es>

Observatorio Ocupacional del INEM:

http://www.inem.es/ciudadano/p_observatorio.html

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura:

<http://www2.inem.es/catalogoOcupaciones/web/asp/catalogoOcupaciones/catalogoOcupaciones.asp>

Programas de fomento de empleo 2006 / Incentivos a la Contratación Respecto de la Cotización a la Seguridad Social:

<http://info.mtas.es/infpuntual/contratos/incentivos.htm>

http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=30124#27852

<http://www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/indcon.html>

Información sobre contratos en prácticas:

<http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/pdf/12practicass.pdf>

Información sobre contratos para la formación:

<http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/pdf/11for.pdf>

Programas de adquisición de experiencia laboral a través de empleo de interés social para desempleados/as:

<http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/programas/entidades/proadq.html>

Programas de experiencias profesionales para el empleo (EPES) – Junta de Andalucía:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/sae/indexpadre.asp>

FORE: Programa para la integración sociolaboral de mujeres con especiales dificultades de inserción:

http://81.47.193.226/opencms/opencms/es/menu_principal/formacion/programa/dir_aapp/FORE.html?cont=Programa&p=1

Información sobre voluntariado:

<http://www.voluntariado.net/>

Ministerio de Educación y Ciencia:

www.mec.es

Instituto Nacional de las Cualificaciones (Incuai):

<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/accesoExtranetAction.do>

Direcciones de la administración en materia educativa, para homologación a títulos del Catálogo de títulos universitarios oficiales, homologación a grado académico, homologación a títulos no universitarios, convalidación de estudios no universitarios:

http://www.mec.es/mecd/atencion/educacion/hojas/F_Direcciones/f-3.pdf

Información sobre rectorados de las universidades españolas, para la homologación de Títulos y Grados de posgrado y convalidación de estudios:

<http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/interna/enlaces.html>

Convalidación y homologación de Títulos Extranjeros. Ministerio de Educación y Ciencia:
www.mec.es/mecd/titulos/convalidacion.html

Europass:

http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action?locale_id=11

Ploteus. Portal de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea / Centros Nacionales de Recursos para la Orientación Profesional (Euroguidance):

<http://ec.europa.eu/ploteus/portal/home.jsp>

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP):

<http://www.cedefop.europa.eu/>

Información sobre Formación Ocupacional :

http://www.inem.es/inem/ciudadano/formacion_ocupa/index.html

Información sobre Formación Continua:

http://www.inem.es/inem/ciudadano/formacion_continua/index.html

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED): <http://www.uned.es>

Ciclos Formativos de la Formación Profesional Reglada:

<http://www.mec.es/educa/formacion-profesional/>

Información sobre Universidades Españolas:

<http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/interna/enlaces.html>

Educaweb. Portal especializado en educación y formación, con sección de orientación educativa y profesional:

<http://www.educaweb.com/>

Emagister. Buscador de formación:

<http://www.emagister.com>

Orient@. Portal de Información y Orientación Profesional del Ministerio de Educación y Ciencia:

<http://orienta.mecd.es/orienta/piop/jsp/index.jsp>

Elige profesión sin restricciones de género. Portal de salidas profesionales del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia:

<http://www.eligeprofesion.org/>

OPR. Portal de orientación profesional dirigido a técnicos de orientación y empleo:

<http://www.orientacionprofesional.org/>

Campaña de la UE Por la diversidad. Contra la discriminación:

<http://www.stop-discrimination.info/852.0.html>

Adaptación de la legislación española a las directivas europeas sobre igualdad de trato:

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/31/pdfs/A46874-46992.pdf>

Servicio de Información sobre Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

<http://sid.usal.es/>

Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

<http://extranjeros.mtas.es/>

Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza. Legislación sobre Inmigración y Extranjería:

<http://www.intermigra.info/extranjeria/>

Fundación CeiMigra. Miradas Sobre la Inmigración:

http://www.ceimigra.net/index.php?option=com_wrapper&Itemid=102

Fundación CeiMigra. Publicaciones ¿Cómo Funciona?:

http://www.ceimigra.net/index.php?option=com_wrapper&Itemid=101

Hacesfalta. Portal específico del tercer sector con sección de empleo:

<http://www.hacesfalta.org/>

Empleopublico. Portal dedicado al empleo público:

<http://www.empleopublico.net/>

Tecnoempleo. Empleo especializado en Informática, telecomunicaciones y tecnologías:

<http://www.tecnoempleo.com/>

Freelance. Portal especializado en profesionales freelance de Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Business Consulting:

<http://www.freelance.com>

