

El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes

Manuel F. Martínez
Manuel García
Isidro Maya
Universidad de Sevilla

Investigamos los efectos de las redes de apoyo social y las actitudes hacia el empleo en la inserción laboral de inmigrantes extranjeros en Andalucía. El colectivo estudiado fueron 123 africanos y latinoamericanos participantes en cursos de formación profesional ocupacional. La disponibilidad para el empleo, el tiempo de estancia en España, el número de familiares disponibles en la red de apoyo y la tendencia a recurrir a explicaciones internas del desempleo predijeron significativamente las probabilidades de emplazamiento laboral al finalizar el curso.

Palabras clave: inmigrantes, adaptación psicológica, apoyo social, empleo.

The role of social support and attitudes towards work were studied in a group of African and Latin American immigrants in Andalusia (Spain). The sample consisted of 123 participants on professional training courses. The acceptance of hard conditions of work, length of residence in Spain, number of relatives available to provide social support, and internality were significant predictors of employment.

Key words: Immigrants, psychological adaptation, social support, employment.

Los trabajadores inmigrantes en España se ven relegados, en términos generales, a aquellas ocupaciones laborales que no alcanzan el umbral de aceptación de los trabajadores españoles (Cachón, 1995). En Andalucía, los inmigrantes africanos ocupan los empleos que no quiere desempeñar la mayoría de la población autóctona: particularmente, agricultura intensiva, servicio doméstico y

hostelería en temporada de verano. Esto es, aquellos con condiciones de trabajo especialmente precarias, en la economía informal o con contratos eventuales, con salarios bajos, y horarios por encima de las cuarenta horas semanales; o aquellos que obligan a una elevada movilidad geográfica, ocupacional y profesional (Martínez, García, Maya, Rodríguez y Checa, 1996). En la misma línea, la situación laboral andaluza condiciona las posibilidades de inserción de los inmigrantes en la región, de forma que en Andalucía hay menos trabajadores inmigrantes en la construcción, y más trabajadores inmigrantes por cuenta propia o desempleados, que en el resto de España (Izquierdo, 1995). Estos datos ponen de manifiesto la existencia de un mercado segmentado, en el que los inmigrantes ocupan una posición desventajosa: la estructura del mercado de trabajo se divide en partes que no compiten entre sí —pues difieren en su modo de funcionamiento—, y que delimitan los recursos económicos a los que cada trabajador puede acceder. En ese contexto, los inmigrantes disponen de escasas oportunidades de trabajo, están dispuestos a consentir condiciones de empleo que no acepta la población local, y cuentan con poco poder social de negociación (Cachón, 1995; Gorz, 1970; Pessar, 1982).

Sin embargo, a pesar de que el mercado de trabajo condiciona en gran medida las posibilidades laborales de la población foránea, el itinerario personal de cada inmigrante también se verá afectado por su nivel educativo, sus actitudes hacia el empleo, y otras características psicosociales y demográficas. De hecho, es posible predecir a medio plazo el futuro laboral del individuo si conocemos el grado de formación y especialización profesional del mismo, tanto en el caso de los inmigrantes como en otras poblaciones: concretamente, la educación del sujeto no sólo es un recurso para la inserción ocupacional, sino que permite mejorar las condiciones de trabajo, y aumenta las probabilidades de éxito en las iniciativas de autoempleo (Bates, 1994; Blanch, 1990; Knouse, Rosenfeld y Bulbertson, 1992; Torregrosa, Bergere y Álvaro, 1989).

Bates (1994) examinó con datos censales la supervivencia y el desempeño económico de pequeños negocios constituidos de forma reciente por inmigrantes asiáticos en Estados Unidos, analizando el impacto de las habilidades personales y la experiencia profesional del propietario, así como de los recursos financieros invertidos y el número de contactos sociales en el entorno de la comunidad étnica. De acuerdo con los datos obtenidos, entre las empresas supervivientes a medio plazo están sobre-representadas aquellas con una elevada inversión de capital financiero, que sirven a una clientela que no es predominantemente minoritaria y cuyos propietarios son universitarios. Y, al contrario, las empresas más jóvenes son más vulnerables a la desaparición y sufren de forma más acentuada el impacto negativo de atender a una clientela de miembros de la comunidad étnica minoritaria. Según este autor, los factores que explican la longevidad de los pequeños negocios de inmigrantes asiáticos son los mismos que explican la de los pequeños negocios en general, mientras que enfocar el servicio en la comunidad étnica no parece tener efectos positivos en términos de la duración del negocio.

Pero, como ya hemos señalado, además de los recursos educativos, hay otras variables, de naturaleza psicosocial, que inciden en las posibilidades de en-

contrar empleo o de cambiar de segmento laboral. Por ejemplo, Blanch (1990) llevó a cabo un estudio longitudinal con barceloneses, en el que observó que, además del nivel de estudios, fueron predictores significativos de la obtención de empleo la edad, el sexo, el estado civil y el perfil psicosocial del individuo. Este último elemento –que hace referencia, entre otras dimensiones, a la importancia que se le atribuye a tener trabajo, al autoconcepto profesional, al estilo más o menos activo de búsqueda de colocación, y al grado de disponibilidad para diversas condiciones laborales– mostró el mayor poder predictivo en un modelo de regresión *logit*. Resultados similares se han obtenido con muestras de inmigrantes: Schwarzer y Hahn (1995) en un estudio longitudinal investigaron los factores psicosociales predictores del reempleo a corto plazo –concretamente, dos años– de una muestra de alemanes del Este que se desplazaron a Alemania Occidental inmediatamente después de la caída del muro de Berlín. En la primera entrevista se les preguntó qué expectativa tenían de encontrar empleo en los primeros tres meses tras el desplazamiento, en los seis meses siguientes, etcétera; y de acuerdo con ello se les consideró «optimistas» o «pesimistas». Los pesimistas realizaron una predicción más ajustada y realista de la proporción de inmigrantes que encontraría empleo. Sin embargo, fueron los optimistas los que encontraron antes y con más frecuencia empleo –en los tres momentos del estudio longitudinal– superando en más de 20 puntos a los pesimistas. Además, esta expectativa positiva de inserción laboral fue un predictor significativo de la duración del empleo, cuando fue incluida como variable distal en una ecuación estructural en la que también participaron como antecedentes la enfermedad, la evaluación del estrés y el apoyo social. Aunque las expectativas personales fueron el correlato más potente de la inserción laboral, las variables de apoyo también mostraron poder predictivo.

Estudios como el anterior han dado lugar a que en este área se asuma que los resultados del inmigrante en el mercado de trabajo dependen en gran parte de su pertenencia a redes sociales comunitarias altamente localizadas –incluso después de tomar en consideración factores importantes como las habilidades individuales, el origen nacional y el género. Se ha contrastado profusamente la hipótesis general de Granovetter (1973), según la cual los lazos débiles conectan al individuo con un conjunto variado de posiciones sociales, aportando información laboral de mayor calidad y conduciendo a puestos de más ingresos: de acuerdo con este supuesto los contactos sociales menos personales y frecuentes pueden tener un impacto importante en la inserción laboral de la persona. Sin embargo, con poblaciones desplazadas se ha tratado de contrastar ese mismo proceso con los lazos fuertes, teniendo en cuenta que las cadenas migratorias condicionan en ese sentido el entorno interpersonal del individuo. Greenwell, Valdez y Da Vanzo (1997) evaluaron el impacto de las redes sociales en el estatus laboral y los salarios de una muestra de filipinos y salvadoreños asentados en Los Ángeles, y aunque no se obtuvieron resultados claros en relación a la inserción laboral, disponer de familiares en el lugar de destino sí aumentó significativamente la probabilidad de salarios más elevados. Pero también se observaron diferencias en función del género, de modo que entre los hombres ganaban más dinero aquellos que trabajaban con parientes, mientras que entre las mujeres las

de mayor ingreso fueron aquellas que disponían de familiares en Estados Unidos pero que no residían con ellas. Por ello, los autores del trabajo sugieren que la relación entre lazos sociales y salarios puede estar modulada por las estrategias familiares de emigración y de envío/recepción de remesas.

En resumen, la probabilidad de que un demandante de empleo acceda a una ocupación laboral parece depender del grado de adecuación de sus características curriculares y psicosociales a los puestos disponibles (Blanch, 1990). Consecuentemente, los programas de inserción socio-laboral deberían incidir –además de en la capacitación profesional del individuo y en la información sobre el mercado laboral–, en el autoconcepto, los recursos interpersonales, las actitudes hacia el empleo y las expectativas de eficacia en el ámbito laboral, de modo que generen en los destinatarios un sentimiento de confianza básica en sus propias capacidades. De ahí, la importancia de que los participantes en este tipo de programas no sean meros receptores pasivos de la intervención, sino que se sienten con su iniciativa y compromiso activo.

Siguiendo el enfoque que se deriva de las evidencias anteriores, en este estudio valoramos los resultados de un extenso programa de cursos de formación profesional ocupacional con inmigrantes y determinamos qué dimensiones de los recursos sociales y personales inciden a corto plazo en las probabilidades de encontrar empleo o de cambiar de segmento laboral.

Los resultados que presentamos en este trabajo son parte de una evaluación más amplia del *Programa Horizon de Inserción Sociolaboral de Inmigrantes en Andalucía* (Martínez, García y Maya, 2000). Este programa forma parte de las Iniciativas de Empleo de la Comunidad Europea, y fue desarrollado en 5 provincias andaluzas con la participación de la Junta de Andalucía, la Diputación Provincial de Almería, los Ayuntamientos de Roquetas de Mar y El Ejido, el Instituto Municipal de Formación y Empleo de Granada, UGT, CCOO, y Andalucía Acoge: en concreto, se realizaron actividades de información, orientación y formación ocupacional de inmigrantes. Por tanto, nuestro objetivo es analizar los antecedentes psicosociales de los cambios en la situación laboral de los participantes en los cursos de formación profesional ocupacional, mediación intercultural y fomento del cooperativismo y el autoempleo: para ello, evaluamos –aplicando un análisis discriminante– el carácter predictivo de las actitudes hacia el empleo, las características de las redes de apoyo social, las variables sociodemográficas y un indicador de adaptación subjetiva, sobre el emplazamiento laboral al finalizar los cursos de formación.

Metodología

Se llevó a cabo una encuesta con los participantes en los cursos de formación profesional ocupacional, antes y después del desarrollo de los mismos. A continuación, describimos las características de la encuesta a los alumnos de formación profesional ocupacional, resumiendo sucesivamente las características de los participantes, los instrumentos y el procedimiento.

Participantes

Se entrevistaron 123 inmigrantes del conjunto de 175 alumnos participantes en los cursos de formación profesional ocupacional, mediación intercultural y fomento del cooperativismo y el auto-empleo del *Programa Horizon de Inserción Sociolaboral de Inmigrantes en Andalucía*. Fueron excluidos aquellos individuos con una frecuencia de participación más irregular, o que abandonaron a las pocas semanas de iniciada la formación. Para ello se contó con la información de los monitores de los cursos.

Tal y como observamos en la Tabla 1, los entrevistados fueron 67 hombres y 56 mujeres procedentes mayoritariamente de 29 países africanos y latinoamericanos; además de los dos grupos mayoritarios –es decir, marroquíes y senegaleses–, contamos con oriundos de Guinea Bissau (9), República Dominicana (6), Cuba (3) y Perú (3), entre otros. Esa distribución de la procedencia se refleja en la religión que profesan, pues hay más musulmanes (64%) que católicos (26%).

En el momento de la primera entrevista (1996), los encuestados tenían en torno a 32 años de media, y llevaban un promedio de 6 años residiendo en España. Los casados predominan ligeramente sobre los solteros, y el número de parientes con los que se cuenta en España alcanza una media de 2.31. Casi tres cuartos tiene estudios secundarios, incluyendo un 26% que ha iniciado o terminado estudios universitarios.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES

	F	%		\bar{x}	SD
<i>Género</i>					
Hombre	67	54.5	<i>Edad</i>	32.4	7.0
Mujer	56	45.5	<i>Año de entrada</i>	89.8	4.8
<i>Nacionalidad</i>			<i>Familia en España</i>	2.3	2.8
Marruecos	58	47.2			
Senegal	19	15.4			
Otros africanos	23	18.7			
Americanos	19	15.4			
Asiáticos	4	3.3			
<i>Estado civil (%)</i>					
Soltero	53	43.1			
Casado/Pareja	59	47.9			
Divorciado	9	7.3			
Viudo	2	1.6			
<i>Estudios</i>					
Sin estudios	8	6.5			
Primarios	19	15.4			
Secundarios	60	48.8			
Universitarios	32	26.0			
NS/NC	4	3.2			

Si comparamos las características sociodemográficas de los participantes en el programa *Horizon* con las de la población general de inmigrantes africanos en Andalucía —que en un estudio previo describimos según un muestreo por cuotas, estratificado por provincias, con afijación proporcional (Martínez *et al.* 1996)— observamos grandes diferencias en el nivel de estudios, a favor de los primeros. El porcentaje de individuos que han cursado enseñanza secundaria o superior es 23 puntos más alto en los alumnos del programa *Horizon* que en la muestra de población africana residente en Andalucía. En sentido contrario, y a pesar de que los alumnos del programa no son sólo de procedencia africana, coinciden con éstos en los promedios de edad y tiempo de estancia, así como en la proporción de solteros y casados. Sin embargo, también se observan diferencias en el balance de hombres y mujeres, y en el de las diversas nacionalidades: en concreto, las mujeres parecen estar sobrerrepresentadas —con un incremento de 10 puntos porcentuales— en el programa *Horizon*; mientras que los marroquíes pierden en representación lo que ganan otros grupos africanos.

Las entrevistas se llevaron a cabo en 11 contextos de formación, correspondientes a las siguientes entidades: Ayuntamiento de Roquetas de Mar (7 entrevistas); Ayuntamiento de El Ejido (8); Diputación de Almería (11); Instituto de Formación y Empleo de Granada (15); UGT de Algeciras (14) y Málaga (13); CCOO de Málaga (11) y Roquetas de Mar (13); Almería Acoge (5), Algeciras Acoge (11), y Sevilla Acoge (16).

Instrumentos

Además de responder a preguntas sobre aspectos laborales, demográficos y de proyecto migratorio, los entrevistados cumplieron escalas de tres variables psicosociales: actitudes hacia el empleo, apoyo social, y bienestar psicológico.

Escalas de actitudes hacia el empleo. Para valorar las actitudes hacia el empleo de los participantes en el estudio, se aplicaron 6 escalas validadas por Blanch (1990) con muestras de desempleados españoles. En dichos instrumentos, los entrevistados puntúan de 0 a 10 un listado de ítems relativos a la centralidad del empleo, la atribución externa/interna del desempleo, el autoconcepto personal y profesional, la disponibilidad para diferentes tipos de ocupaciones, y el estilo de búsqueda de empleo. Todas las escalas utilizadas mostraron un nivel de fiabilidad adecuado, con un alpha de Cronbach similar a los del estudio original de Blanch (1990), siendo la escala de atribución externa la que presentó un índice más bajo. Concretamente los índices de fiabilidad fueron los siguientes: centralidad del empleo, $\alpha = .8042$; atribución externa del desempleo, $\alpha = .6472$; atribución interna del desempleo $\alpha = .7738$; autoconcepto personal y profesional $\alpha = .8867$; disponibilidad para el empleo $\alpha = .7830$; estilo de búsqueda de empleo $\alpha = .7708$.

Entrevista semi-estructurada de apoyo social. Para la evaluación del apoyo social se utilizó la *Arizona Social Support Interview Schedule* (Barrera, 1980). Es un instrumento que evalúa seis categorías de apoyo: sentimientos personales,

ayuda material, consejo, feedback positivo, asistencia física y participación social. Al indicador original de disponibilidad de apoyo en cada una de esas áreas se incorporó la medición de la suficiencia percibida. No utilizamos los indicadores de necesidad, utilización y satisfacción de la escala original. Aplicando el α de Cronbach, la consistencia interna de la disponibilidad de apoyo por área de necesidad fue de 0.76.

Además de los indicadores que proporciona la escala original, se elaboraron otros para el análisis: así, como indicador de suficiencia atribuida a la red se tomó el sumatorio de los tipos de apoyo en los que la persona focal cree contar con vínculos suficientes para dar respuesta a sus necesidades; para evaluar la composición de la red se tuvo en cuenta el número medio de familiares por tipo de apoyo y el número medio de no familiares por tipo de apoyo.

Escalas de Bienestar Psicológico. Examinamos un componente cognitivo del bienestar psicológico general, centrado en las circunstancias vitales actuales. Desde un punto de vista más amplio, podría enmarcarse en los estudios sobre la adaptación del inmigrante al nuevo contexto, que ha sido analizada habitualmente por medio de indicadores sociales y subjetivos, unos centrados en la satisfacción con las circunstancias vitales y otros en la ejecución de roles específicos (Taft, 1986). En nuestro estudio evaluamos, por tanto, un indicador subjetivo de adaptación: el bienestar psicológico. Para ello, se aplicó una versión reducida de la Escala de Bienestar Psicológico General de Sánchez Cánovas (1994): se seleccionaron 13 ítems de los 30 de la escala original. Los ítems elegidos fueron aquellos que en el estudio de validación mencionado saturaron por encima de 0.60 en los 5 factores componentes. El α de Cronbach mostró una consistencia interna de la escala de 0.74.

Procedimiento

En la primera fase de los cursos de formación se tomaron medidas estandarizadas de actitudes hacia el empleo, bienestar psicológico y apoyo social de los 123 participantes, además de otras características sociolaborales y demográficas. En torno a 9 meses después -cuando llegaba a su fin el periodo de formación- se repitió la entrevista con 84 de estos inmigrantes. Por último, tras 4 meses de finalizada la formación, se recabó de los monitores información de seguimiento de la situación sociolaboral de los encuestados. Por tanto, el periodo de evaluación cubrió un total de 1 año y 4 meses. Las entrevistas se realizaron siempre en castellano, por encuestadores licenciados en Psicología, y alcanzaron una duración media de en torno a una hora.

Análisis de resultados y discusión

La evolución de la situación ocupacional y formativa de los participantes en los diferentes cursos del programa se recoge en la Tabla 2. Si nos atenemos

exclusivamente a las respuestas válidas, la proporción de empleados entre los alumnos aumentó en torno a un 15%: 7.3 puntos entre la fase pretest y la fase postest, y 7.3 puntos entre esta última y la fase de seguimiento. En concreto, los participantes que ejercían algún tipo de actividad laboral en Tiempo 1 ascendían al 57%, al 64.3% en Tiempo 2, y al 71.6% en Tiempo 3. Por supuesto, dicho incremento no es atribuible directamente a las actividades de formación, pero revela una tendencia positiva de inserción laboral que al menos se da de forma paralela al desarrollo del programa. Al respecto hay que tomar en consideración, además, que en este dato no hemos recogido los cambios de actividad laboral entre aquellos que ya tenían empleo al empezar su formación en el programa.

Atendiendo al grupo original de 123 sujetos –y completando la información de los entrevistados con la de los monitores de los cursos de formación–, casi la mitad de los participantes (48,78%) estuvo empleado durante todo el tiempo en que se desarrolló el programa, e incluso hasta la fase de seguimiento; y, al contrario, un cuarto (25.20%) no trabajó nunca durante ese periodo. El 17.07% –es decir 21 personas–, que estaban desempleadas al empezar el programa, comenzaron a trabajar en el Tiempo 2 o en el Tiempo 3. Por último, un 6.50% dejó de trabajar durante el transcurso de la formación.

En lo que se refiere a las actividades de instrucción –sin valorar de forma específica los patrones de asistencia más o menos regular–, no completó la formación el 15.6% de los sujetos: en el Tiempo 2 había abandonado de forma definitiva el adiestramiento el 2.4% de los alumnos, pero el decremento más importante se produjo entre el Tiempo 2 y la terminación del curso, ascendiendo al 13.1%. La renuncia a finalizar la formación fue ligeramente más habitual entre quienes no tenían empleo: de hecho, no completó el entrenamiento ocupacional el 16% de los que no trabajaron en todo el periodo, frente al 13% de los que se mantuvieron trabajando al mismo tiempo.

Por consiguiente, a la hora de estudiar los antecedentes de la inserción laboral de los participantes en el programa, la aproximación más adecuada no será

TABLA 2. EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN OCUPACIONAL Y FORMATIVA DE LOS PARTICIPANTES EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN

	T1: pretest (n = 123)		T2: postest (n = 84)		T3: seguimiento (n = 84)	
	N	%	N	%	N	%
<i>Situación ocupacional</i>						
Empleado	69	56.1	54	64.3	43	51.2
Desempleado	52	42.3	30	35.7	17	20.2
NS/NC	2	01.6	–	–	24	8.6
<i>Situación formativa</i>						
Continúa la formación	–	–	82	97.6	71	84.5
Abandono de la formación	–	–	2	2.4	13	15.5

* T1: tiempo 1; T2: tiempo 2; T3: tiempo 3.

tratar de predecir, sin más, la situación ocupacional de los alumnos justo al finalizar el curso (Tiempo 2) o unos meses después (Tiempo 3). De hecho, el pronóstico más ajustado de ambos resultados sería, sin lugar a dudas, la situación ocupacional de los entrevistados en el Tiempo 1, pues la mayor parte de los que tienen trabajo al terminar el periodo de aprendizaje ya lo tenían antes de empezar el curso. Por eso -si tomamos en consideración la existencia de un amplio segmento que se mantuvo empleado durante los dos años de formación-, el enfoque más conveniente será analizar las características sociales y psicológicas de aquellos que cambiaron su situación ocupacional a lo largo del programa.

Para ello, llevamos a cabo un análisis discriminante en el que se aplicó una función lineal por el procedimiento por pasos de Wilks, y como reglas de selección se estableció un máximo de 12 pasos, un nivel de tolerancia mínimo de 0.001 y una F máxima de salida de 1. Se utilizaron variables tipificadas, y se excluyeron del análisis aquellos sujetos para los que no se disponía de información en todas las variables. Como predictores utilizamos el bienestar psicológico, las actitudes hacia el empleo, las características de las redes de apoyo social, y algunas variables sociodemográficas; y como variable criterio dos indicadores de cambio en la situación ocupacional: (1) primero, de acuerdo con el autoinforme de los sujetos, identificamos un subgrupo de 21 individuos que pasaron de estar desempleados en el Tiempo 1, a ejercer algún tipo de actividad laboral en las fases de postest o seguimiento, y (2) en segundo lugar, según la valoración de los monitores o responsables de los cursos de formación, distinguimos 33 alumnos que habían experimentado cambios atribuibles al programa, ya fuese encontrar trabajo o cambiar el tipo de actividad laboral realizada.

Es decir, con el segundo procedimiento la categoría «emplazamiento laboral» estuvo constituida por los mismos sujetos que el primer indicador -siempre y cuando el monitor interpretase que habían encontrado empleo gracias al programa-, y a éstos se les sumaron los inmigrantes que -en opinión del monitor- mejoraron sus condiciones de trabajo o cambiaron de empleo como consecuencia de su participación en los cursos de formación.

Como observamos en la Tabla 3, comprobamos el poder predictivo de un total de 19 variables: en concreto, todos los indicadores de actitudes hacia el empleo, un amplio resumen de las características de las redes de apoyo social -recogiendo el tamaño, la composición, la disponibilidad y la suficiencia-, tres variables sociodemográficas de interés, y un índice de adaptación subjetiva. No se realizaron análisis diferenciales en función del género por tratarse de una variable claramente asociada al tipo de organización y las características de los programas de formación, extremo que podría haber dificultado la interpretación de los resultados; además por el tipo de variable requeriría otro tipo de análisis estadístico.

El mismo conjunto de variables se aplicó en tres análisis discriminantes, para predecir (1) la situación laboral según auto-informe, (2) la situación laboral según hetero-informe, y (3) la continuidad en la formación. Exponemos los resultados en ese mismo orden.

En primer lugar aplicamos un análisis discriminante por pasos para distinguir aquellos sujetos que encontraron trabajo a lo largo del programa (n=21) de

TABLA 3. VARIABLES PREDICTORAS EN LOS ANÁLISIS DISCRIMINANTES

<i>Características de redes de apoyo</i>	<i>Actitudes de empleo</i>	<i>Variables demográficas</i>	<i>Adaptación subjetiva</i>
Tamaño de la red	Centrañidad	Nº familiares en España	Bienestar psicológico
Nº de españoles	Externalidad	Tiempo de estancia	
Nº de compatriotas	Internalidad	Edad	
Nº de familiares	Autoconcepto		
Nº de no familiares	Disponibilidad		
Apoyo emocional	Búsqueda		
Apoyo tangible			
Apoyo informativo			
Suficiencia			

aquellos que no experimentaron cambios en ese sentido ($n = 102$). Las variables que discriminaron significativamente entre ambos grupos fueron el número de familiares en la red de apoyo, la disponibilidad al empleo, el apoyo informativo, el bienestar psicológico, el número de españoles en la red de apoyo, la tendencia a realizar atribuciones externas sobre el desempleo, y el año de entrada en España (Tabla 4). Se obtuvo una correlación canónica de .46, indicando que el estatus grupal explicó un 21% de la varianza en la función discriminante (Lambda de Wilks = .79, $\chi^2 = 20.02$, $p < .01$). En torno al 70% de los participantes fueron correctamente clasificados, con $\chi^2 = 10.43$, y $p < .005$. Entre los que encontraron empleo, la asignación correcta alcanzó el 68%.

TABLA 4. ANÁLISIS DISCRIMINANTE DE ALUMNOS DESEMPLEADOS QUE ENCONTRARON EMPLEO DURANTE EL CURSO FRENTE A LOS QUE NO EXPERIMENTARON CAMBIOS (AUTOINFORME DE LA SITUACIÓN OCUPACIONAL)

<i>Variables discriminantes</i>	<i>Lambda de Wilks</i>	<i>Coficiente estandarizado</i>
Disponibilidad al empleo	.93	.764*
Año de entrada en España	.90	-.265*
Bienestar psicológico	.88	-.433*
Número de familiares en la red de apoyo	.85	.774*
Apoyo informativo	.84	-.629*
Espanoles en la red de apoyo	.81	.428*
Internalidad en el desempleo	.79	-.368*

<i>Grupo actual</i>	<i>Grupo predicho</i>		<i>Porcentaje correcto</i>
	<i>Encontraron empleo</i>	<i>Sin cambios laborales</i>	
Encontraron empleo	13	6	68.4
Sin cambios laborales	28	67	70.5
Total	41	73	70.2

* $p < .01$.

En la segunda función discriminante, 8 variables predijeron significativamente los cambios atribuibles al programa según los monitores de formación (Tabla 5). La función explicó el 27% de la varianza (Correlación canónica = .52,

Lambda de Wilks = .73, $\chi^2 = 26.97$, $p < .001$, y los casos clasificados correctamente ascendieron al 76.8% ($\chi^2 = 19.03$, $p < .00001$). Entre las variables predictoras fueron incluidas cuatro indicadores de actitudes hacia el empleo (búsqueda activa, disponibilidad, internalidad y externalidad), tres dimensiones de apoyo (soporte emocional, número de familiares y número de no familiares), y una variable sociodemográfica (año de entrada en España).

En tercer y último lugar, realizamos un análisis discriminante para distinguir las características psicosociales de aquellos que no completaron la formación, en comparación con el resto. Sin embargo, a pesar de que la función documentó el efecto estadísticamente significativo del tamaño de la red, el autoconcepto, la centralidad y la suficiencia del apoyo, no sirvió para clasificar adecuadamente a los participantes: el porcentaje de alumnos que abandonó la formación asignado de forma ajustada no alcanzó el 50%.

TABLA 5. ANÁLISIS DISCRIMINANTE DE ALUMNOS QUE EXPERIMENTARON CAMBIOS EN SU SITUACIÓN OCUPACIONAL DEBIDOS AL PROGRAMA FRENTE A AQUELLOS QUE NO (VALORACIÓN DE LOS MONITORES DE FORMACIÓN)

<i>Variables discriminantes</i>	<i>Lambda de Wilks</i>	<i>Coficiente estandarizado</i>	
Búsqueda de empleo	.92	.519 ^a	
Año de entrada en España	.86	-.456 ^b	
Disponibilidad para el empleo	.83	.485 ^c	
Número de familiares en la red de apoyo	.80	.647 ^c	
Internalidad en el desempleo	.78	-.567 ^c	
Externalidad en el desempleo	.76	.429 ^c	
Apoyo emocional	.74	-.486 ^c	
Número de no familiares en red de apoyo	.73	.276 ^c	
Grupo predicho			
<i>Grupo actual</i>	<i>Cambios por el programa</i>		<i>Porcentaje correcto</i>
	<i>Sin cambios laborales</i>		
Cambios por programa	17	9	65.4
Sin cambios laborales	14	59	80.8
Total	31	68	76.8

* $p < .01$; ^b $p < .005$; ^c $p < .001$.

En conclusión, cuatro indicadores se mostraron consistentes en la predicción de los dos resultados de inserción laboral analizados: la disponibilidad para el empleo, el tiempo de estancia en España, el número de familiares disponibles en la red de apoyo y la tendencia a recurrir a explicaciones internas del desempleo. Las probabilidades de encontrar trabajo o cambiar de actividad laboral son mayores para aquellos que se manifiestan más predispuestos a aceptar condiciones difíciles de trabajo, aunque se trate de un empleo inestable o que implique cierto riesgo personal. Además, aquellos que mejoraron su situación ocupacional llevaban por término medio dos o tres años más residiendo en España que el resto

de participantes, y contaban asimismo con más familiares en su red de apoyo. La internalidad, por su parte, ejerce un efecto contrario al esperado, ya que se relaciona negativamente con los indicadores de inserción: este resultado podría deberse a la utilización de un indicador de locus de control específico a la situación laboral, en lugar de un indicador del estilo general de atribución (Ward y Kennedy, 1992), o quizá tenga que ver con el hecho de que algún ítem de la escala se relacione con el autoconcepto personal. De todos modos, hemos constatado que los alumnos en mejores condiciones para beneficiarse de los programas de inserción laboral parecen aquellos que llevan más tiempo viviendo en el nuevo contexto, y que cuentan con familiares que les proporcionen ayuda, además de poner el listón de exigencias para aceptar un empleo por debajo de la media.

Estos resultados ratifican en líneas generales hallazgos compartidos por investigadores del área: exceptuando el caso de las atribuciones sobre el desempleo-, las actitudes hacia el ámbito laboral ejercieron un papel similar al documentado con las poblaciones españolas (Blanch, 1990); el tiempo de estancia se asoció con la mejora laboral, igual que afecta positivamente al proceso de aculturación, el aprendizaje del idioma, y otros aspectos (Aroian, 1992; Birman, 1998; Izquierdo, 1991); y el porvenir laboral fue función en parte del apoyo social disponible (Greenwell, Valdez y DaVanzo, 1997; Schwarzer y Hahn, 1995).

En la primera ecuación discriminante, también tiene efecto significativo el número de españoles disponibles en la red de apoyo, y, en sentido inverso, el bienestar psicológico y el apoyo informativo. Los alumnos que encontraron empleo a lo largo del desarrollo del programa contaban al inicio del curso (Tiempo 1) con un español más en su red de apoyo por término medio (3.5 frente a 2.6). Este hallazgo parece confirmar los efectos positivos de la incorporación en grupos primarios de la sociedad local, pues también hemos constatado la incidencia de esta variable en el bienestar psicológico (Martínez, García y Maya, en prensa). Por tanto, parece que contar con miembros de la sociedad de acogida en la estructura de apoyo facilita tanto la adaptación subjetiva como la adaptación objetiva, si bien con una aportación menos importante en el último caso.

En la segunda ecuación discriminante también tuvieron efecto significativo la búsqueda activa de empleo, el número de no familiares en la red de apoyo, la externalidad en la explicación del desempleo y, en sentido inverso, el apoyo emocional. Los alumnos que experimentaron cambios en su situación laboral relacionados con el programa se caracterizan por buscar empleo de una forma más activa y decidida: podemos sugerir la hipótesis de que, cuando se trata de cambiar de sector ocupacional, la predisposición a aceptar muy diversas condiciones de empleo debe acompañarse de conductas de búsqueda directa y dinámica del mismo, tales como correr la voz de que se busca trabajo, colaborar en el trabajo de amigos y familiares, o visitar empresas y conocidos pidiendo trabajo. Por su parte, el número de no familiares se relacionó de forma directa y positiva con las mejoras en la situación laboral: quizá sea posible atribuir, una vez más, parte de este efecto a la presencia de españoles (generalmente no familiares), puesto que quienes experimentaron cambios atribuibles al programa tienen 3 españoles en su red por término medio, frente al resto que sólo cuenta con 1.8 (Figura 1). Por

último, también aquí, la externalidad tuvo el efecto contrario al esperado, y, en última instancia, nos remitimos a los comentarios realizados más arriba en relación a la internalidad.

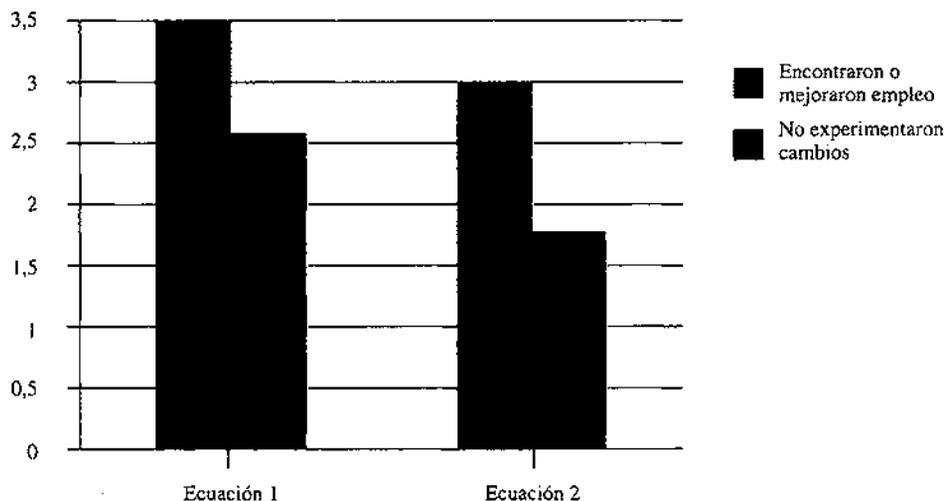


Figura 1. Número de españoles proveedores de apoyo al iniciar el curso y resultados de la inserción laboral.

Ya hemos señalado que los hallazgos anteriores son consonantes con el rol que la literatura atribuye a los recursos sociales y personales en la adaptación psicológica de los inmigrantes. Pero hay que subrayar que en este caso los resultados se obtuvieron con un diseño longitudinal, y utilizando un indicador objetivo de adaptación, características poco frecuentes en este área de investigación (Maya, 1999). Sin embargo, también debemos señalar una serie de limitaciones metodológicas, que restringen el alcance de nuestro estudio como el hecho de no realizar una validación cruzada de la función discriminante y que el escaso número de sujetos confiere a los resultados un carácter indicativo, que requiere de contraste en futuros estudios. Además, merecen mencionarse las dificultades del análisis del emplazamiento laboral, entre las que destacan: (1) el seguimiento de la situación laboral del individuo a medio y largo plazo, (2) la valoración de la calidad de la ocupación y de las condiciones de empleo, y (3) la distinción de otras fuentes de impacto en la situación del individuo.

Pese a que observamos la evolución de los entrevistados a lo largo de más de un año, el seguimiento posterior a la formación fue sólo de en torno a cuatro meses. Así pudimos constatar la influencia de las redes de apoyo y otras variables en el emplazamiento laboral, pero tal información no nos garantiza que se diese continuidad en el empleo a medio plazo, ni tampoco refleja las condiciones de contratación y trabajo a la que se vieron expuestos los inmigrantes. Por tanto, una evaluación más ajustada de la inserción laboral debería contar tanto

con un periodo de seguimiento más amplio como con una valoración de la calidad del empleo conseguido.

También hay que dejar constancia de que adoptamos un diseño longitudinal simple, en el que no controlamos otras fuentes de variación sobre la situación de empleo –tales como la evolución del paro en la región–, ni utilizamos grupos de comparación; aspectos ambos que pueden ser particularmente convenientes en este área de investigación.

En lo que se refiere a los antecedentes del emplazamiento, (1) no contrastamos las modalidades de inserción en función del género, y (2) limitamos el estudio de las redes de apoyo al ámbito de los lazos fuertes. Por un lado, aunque se ha demostrado repetidamente la función diferencial del género en los programas de intervención sobre el desempleo (Blanch, 1990), no incorporamos tal característica entre las variables discriminantes debido al solapamiento de la misma con otros rasgos organizacionales y de la formación.

Y por otro lado, hemos comprobado el papel facilitador de las estructuras reticulares más próximas al individuo, aunque la hipótesis más asentada en la literatura relaciona las probabilidades de empleo con la cantidad y la calidad de aquellos contactos que son menos frecuentes e intensos: es decir, los lazos débiles (Granovetter, 1973). Si bien es cierto que entre los inmigrantes puede darse una mayor dependencia respecto a los lazos fuertes (Greenwell, Valdez y Davanzo, 1997; Maya, Martínez y García, 1999), también puede ocurrir que entre los lazos débiles tengan un significado especial los miembros de la sociedad de acogida: de ahí que estudiar cómo gestionan los extranjeros ese subconjunto de relaciones secundarias podría arrojar luz sobre las estrategias de integración en el nuevo contexto.

REFERENCIAS

- Aroian, K. J. (1992). Sources of social support and conflict for Polish immigrants. *Qualitative Health Research*, 2 (2), 178-207.
- Barrera, M. (1980). A method for the assessment of social support networks in community survey research. *Connections*, 3, 8-13.
- Bates, T. (1994). Social resources generated by group support networks may not be beneficial to Asian immigrant-owned small businesses. *Social Forces*, 72 (3), 671-689.
- Birman, D. (1998). Biculturalism and perceived competence of latino immigrant adolescents. *American Journal of Community Psychology*, 26 (3), 335-354.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Cachón, L. (1995). Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 69, 105-124.
- Gorz, A. (1970). Immigrant labour. *New Left Review*, 6, 28-31.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Greenwell, L., Valdez, R. B. & Da Vanzo, J. (1997). Social ties, wages, and gender in a study of Salvadorean and Pilipino immigrants in Los Angeles. *Social Science Quarterly*, 78, (2), 559-577.
- Izquierdo, A. (1991). La inmigración ilegal en España. Análisis de la operación extraordinaria de regularización 1985-86. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 11, 18-38.
- Izquierdo, A. (1995). *Los inmigrantes extranjeros en Andalucía. Perfil sociodemográfico*. Sevilla: Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Knouse, S., Rosenfeld & Bulbertson (1992). *Hispanics in the workplace*. Sage focus editions, vol. 142. Sage Publications, Newbury Park, CA, US.

- Martínez, M. F., García, M., Maya, I., Rodríguez, S. y Checa, F. (1996). *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía. Necesidades y Recursos*. Sevilla: Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
- Martínez, M. F., García, M. y Maya, I. (2000). *Inserción socio-laboral de inmigrantes en Andalucía: el proyecto Horizon*. Sevilla: Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
- Martínez, M. F., García, M. & Maya, I. (En prensa). Social Support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women.
- Maya, I. (1999). *Análisis de los recursos de apoyo social de los inmigrantes africanos y latinoamericanos en Andalucía. Tipología de redes y proceso de adaptación*. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla.
- Maya, I., Martínez, M. F. y García, M. (1999). Cadenas migratorias y redes de apoyo social de las mujeres peruanas en Sevilla. *Demófilo. Revista de Cultura Tradicional de Andalucía*, 29, 87-105.
- Pessar, M. (1982). The role of household in International Migration and the case of Us-bond migration. *International Migration Review*, 16 (2), 342-364.
- Sánchez-Cánovas, J. (1994). El bienestar psicológico subjetivo. Escalas de evaluación. *Boletín de Psicología*, 43, 25-51.
- Schwarzer, R. & Hahn, A. (1995). Reemployment after migration from East to West Germany: A longitudinal study on psychosocial factors. *Applied Psychology International Review*, 44 (1), 77-93.
- Taft, R. (1986). Methodological considerations in the study of immigrant adaptation in Australia. *Australian Journal of Psychology*, 38 (3), 339-346.
- Torregrosa, J. R., Bergere, J. y Álvaro, J. L. (1989). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ward, C. & Kennedy, A. (1992). Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 16, 175-194.

