

LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LOS INMIGRANTES EN ANDALUCÍA

Manuel García Ramírez

Profesor Titular de Psicología Social
Universidad de Sevilla

Cuando elaboraba los contenidos de mi exposición para las Segundas Jornadas *Sur a Sur* a las que Sevilla ACOGE tuvo la gentileza de invitarme a participar, tuvieron lugar los acontecimientos racistas de El Ejido. El sentido de urgencia social me impedía disertar sobre este tema sin hacer referencia a las condiciones estructurales y funcionales mínimas en las que es posible la convivencia. Me vi obligado a recordar -y a denunciar una vez más- la inmensa falta de respeto hacia esas condiciones básicas en nuestra comunidad, de la que los hechos acontecidos no eran más que un ejemplo.

Por eso, antes de adentrarme en los aspectos metodológicos y técnicos de la integración laboral dediqué algunos minutos a reflexionar sobre los conceptos *integración e intervención social*. Quería resaltar cual era la posición de la Psicología de la Intervención Comunitaria, en lo que entonces se presentaba en todos los medios de comunicación como la solución de todos los males: "...*intervenir para integrar a los inmigrantes...*" Ordené los contenidos de mi exposición, y así se reflejan en estas páginas, del siguiente modo: En primer lugar me referí al concepto de integración social de inmigrantes con el objeto de definir la meta hacia la que nos dirigimos y, después, argüí la necesidad de realizar una intervención social técnica y planificada capaz de garantizar dicho proceso. Posteriormente pasé a analizar algunos aspectos de los modelos teóricos de los programas de integración sociolaboral que se estaban realizando en el marco de la colaboración de las instituciones andaluzas con los fondos estructurales europeos, para promover la integración sociolaboral de los inmigrantes en Andalucía.

Reelaborando y actualizando aquellas páginas en este agosto del 2001, mi esperanza en que la situación de los inmigrantes cambie en nuestro país sigue inalterable. A pesar de los pesares; de los encierros, de las huelgas de hambre, de la falta de papeles,... y de la falta de sentido común de algunos. Seguimos trabajando y confiando en que cuando este difícil mes de agosto cierre por defunción (valiéndome de las palabras de Juan José Millás), no se oigan las bisagras del ataúd del último inmigrante muerto en el Estrecho. Y aprovechando la perplejidad que nos producen los cadáveres en las arenas de las playas donde nos bronceamos otros, sin tiempo a olvidar las caras de los hombres, mujeres y niños ateridos de frío y miedo en el caluroso y festivo agosto, nos pongamos a trabajar políticos, planificadores, investigadores, interventores, ciudadanos anfitriones e inmigrantes para acabar con esta sinrazón.

1. La Integración Social de Inmigrantes.

La ocupación laboral es uno de los elementos centrales que conforman el proyecto migratorio, plan de quienes deciden trabajar y vivir fuera de su país de origen. Su análisis requiere una perspectiva integral, capaz de recoger todos los elementos implícitos a un proyecto de vida individual y/o familiar. La integración laboral no puede ser entendida sin enmarcarla en el conjunto de procesos que suponen la integración social de las personas inmigrantes.

Nuestra sociedad, que en muy poco tiempo ha invertido su flujo migratorio y pasado a ser una sociedad receptora y multicultural, se ve abocada a desarrollar pautas de convivencia entre personas y grupos, étnica y culturalmente diversos. El concepto de integración social aplicado a las relaciones entre los recién llegados y la sociedad anfitriona debe entenderse en términos de resultado del proceso integral y complejo que permite a individuos y grupos diversos, desarrollar sus proyectos de vida desde la convivencia y el respeto mutuo. Así, la integración es un efecto secundario -de acciones emprendidas para otros fines- de resocialización; es un proceso subterráneo, anónimo, casi invisible (Malgesini, 1999¹).

1. Malgesini, Gabriela: "Las migraciones en la Europa de fin de siglo" Seminario Transnacional sobre Mediación Intercultural. Barcelona, 1999.

El concepto *integración* debe diferenciarse del concepto *asimilación*. Basado en relaciones de dominación y asimetría, desde la asimilación sólo se exige la entrega al nuevo contexto del recién llegado y supone el dominio económico, ideológico y cultural de un grupo que acepta admitir a otros grupos en posiciones marginales de la sociedad. En cambio, el concepto *integración* asume que la integridad de la persona pasa a formar parte de un contexto mayor pero no se disuelve en él, ya que respeta y fomenta el derecho de las minorías a mantener sus propias rutas de supervivencia y desarrollo de identidad individual y grupal. Es, por tanto, un proceso que requiere esfuerzos tanto de quienes se desplazan como de quienes reciben y acogen.

Se trata en definitiva, de adoptar una perspectiva ecológico-comunitaria que nos acerque a los procesos de integración social de inmigrantes desde la óptica del conjunto de la sociedad civil, de mirar el fenómeno de la migración desde la perspectiva de los procesos de aculturación de personas y grupos que participan de valores y normas, desarrollan modos de convivencia nuevos, potencian y promueven recursos alternativos enriquecedores que complementan y fomentan el control y el poder comunitario.

2. Integración Social e Intervención Social.

Los inmigrantes viven en nuestra comunidad bajo condiciones de opresión, ya que se encuentran, respecto de la sociedad anfitriona, en una relación asimétrica, que es utilizada injustamente para privarles de poder y recursos, en beneficios de grupos pertenecientes a la sociedad de acogida, que son así privilegiados. La finalidad de los procesos de intervención desde la perspectiva psicosocial con inmigrantes es producir cambios en las condiciones que viven como consecuencia de su condición de minoría pobre, étnica y cultural, a través de un proceso de liberación y de incremento de poder.

Desde esta perspectiva se considera que las variables contextuales tienen un importante papel tanto en la naturaleza de los problemas como en los procesos de búsqueda de ayuda y afrontamiento. Por ello, la inter-

vención que se pretende no es social sólo porque es social el escenario donde se desarrolla, sino porque es el entramado de la vida social lo que pretende cambiar. En consecuencia, la intervención para la integración social con inmigrantes es un proceso sistémico y global que tiene como finalidad el reforzamiento de la cohesión social y la cohabitación armónica entre ciudadanos; cohesión comunitaria que pasa por promover la vida vecinal, la participación asociativa y el disfrute de los espacios de ocio, así como favorecer la cohesión laboral y sindical. Para lograrlo es necesario: 1) desarrollar estrategias transculturales efectivas en la presentación de servicios públicos, 2) promover modelos de asociaciones y coaliciones comunitarias que aseguren la participación ciudadana en la toma de decisiones y 3) fomentar un sentido de comunidad cohesivo y solidario entre recién llegados y anfitriones.

Por otro lado, esta orientación integra las variables grupales (nacionalidad, etnia, cultura, experiencia migratoria, etc.) en los procesos de intervención, y resalta el papel que juegan en el éxito de dichos procesos ya que aseguran su aceptación y efectividad. Son intervenciones que reflejan el nivel de suficiencia cultural de los individuos y grupos a los que va dirigida, entendiendo por tal, la influencia y aprendizaje de pautas culturales, tanto de la cultura de *origen* como de la *huésped*, en los individuos que residen en sociedades multiculturales (Marín, 1998²). Las intervenciones psicosociales diseñadas de este modo reflejan las actitudes, expectativas, normas y conductas de los usuarios potenciales. Se basan en los valores del grupo, y sobre todo, procuran no retardarlos; emplean estrategias que reflejan la cultura subjetiva del grupo; y respetan las preferencias conductuales y las expectativas de los miembros del grupo destinatario.

En consecuencia, los procesos de intervención social dirigidos a inmigrantes, deben: a) contemplar los aspectos culturales básicos del grupo étnico al que pertenecen –diferentes concepciones de personalidad, de familia, diferentes prácticas de dar y recibir ayuda; b) ser sensibles a las necesidades y características de los inmigrantes relacionados con la experiencia del desplazamiento –su impacto en la red de apoyo

2. Marín, G (1998). Premisas para la creación de programas de prevención culturalmente apropiados. En A. Martín, *Psicología Comunitaria*. Madrid, Visor.

social, el estrés, postraumático en refugiados, víctimas de mafias, de conflictos bélicos, etc. (Liem, 2001³)

3. *Intervención Social e Integración Laboral.*

El modelo teórico de los programas de intervención social debe reflejar claramente los cambios que se persiguen en una situación de partida, como consecuencia de la inclusión de una serie de acciones que conforman propiamente el programa o tratamiento. En consecuencia, los modelos de intervención para la integración laboral deben recoger las circunstancias que aconsejan la realización del proceso y reflejar la dirección y las estrategias con las que se pretende redistribuir derechos y recursos e incrementar el poder de la minoría beneficiaria del programa. La guía conceptual que proponemos para elaborar estos modelos esta basada en el *modelo contextual-conductual de incremento de poder* (Fawcett et al, 1994⁴), que permite asegurar la intervención sobre los elementos de vulnerabilidad de grupos minoritarios a partir del aprovechamiento de los recursos disponibles. Los aspectos que debe recoger son los siguientes:

Antecedentes: Explican, justifican y orientan la realización de la intervención. En general hacen referencia a los factores disposicionales de los individuos o del contexto que obstaculizan la integración laboral del inmigrante. Deben reflejarse también los facilitadores o recursos presente en el colectivo y en el contexto antes de la intervención, con el objeto de emplearlos y optimizarlos en las acciones que se propongan.

Tratamiento: Es el conjunto de acciones con las que se pretende modificar la situación de partida. Se define en función de las orientaciones normativas propuestas por los planificadores, de las propuestas realizadas por los miembros de la comunidad, de la orientación disci-

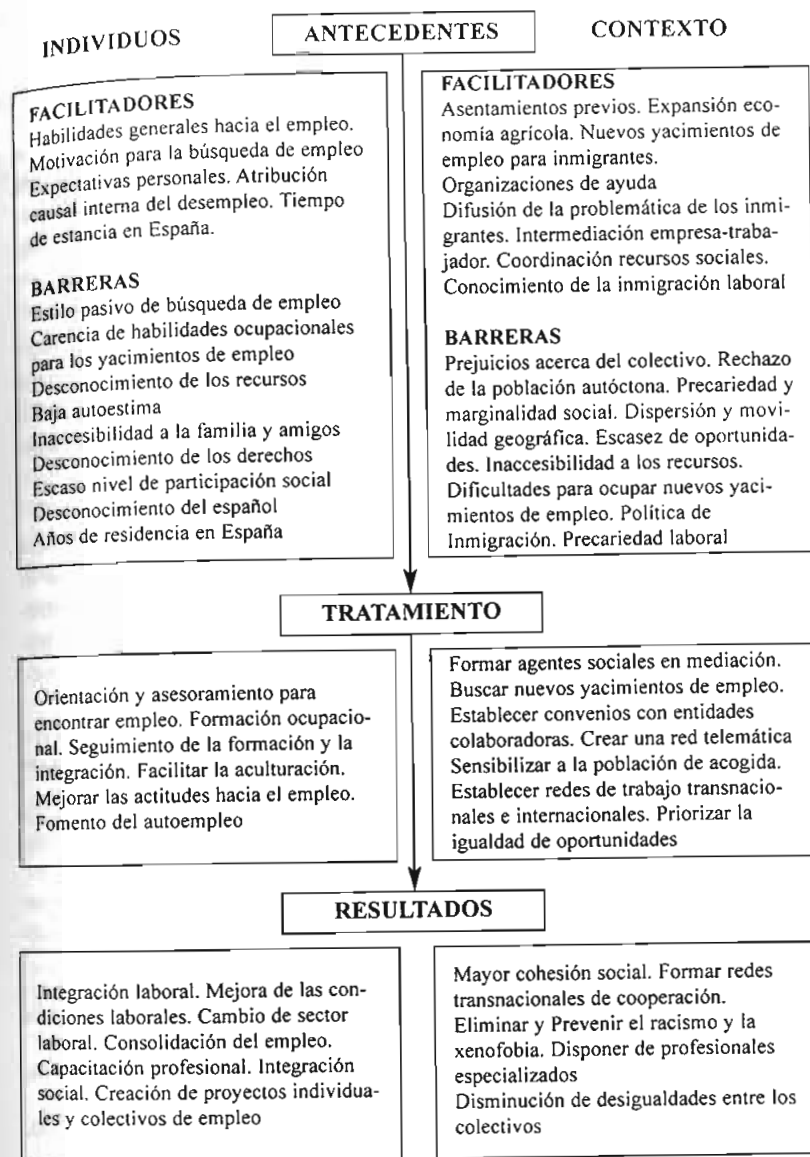
3. Liem, R. (2000). The New Immigrants. En J. Rappaport y E. Seidman, *Handbook of Community Psychology*. New York: Kluwer Academic.
4. Fawcett et al (1994). A Contextual Behavioral Model of Empowerment: Case Studies Involving People with Physical Disabilities. *American Journal of Community Psychology*, 22 (4) 471-496

plinar de los diseñadores y de los recursos disponibles. Estas acciones pueden perseguir eliminar barreras o bien promocionar y desarrollar facilitadores identificados para la integración en el mercado laboral de los inmigrantes.

Resultados: Este apartado debe recoger la dirección y el alcance de los cambios deseados. Se refiere no solo al impacto que el programa persigue alcanzar en los individuos, sino también los que esperan en el contexto.

Abordaremos a continuación algunos aspectos básicos de los modelos de integración laboral a partir de los procesos de intervención para la integración laboral que se han realizado en Andalucía. A modo de ejemplo, en el gráfico nº 1 se presenta un diagrama de modelo de integración laboral para inmigrantes que, basándonos en la guía conceptual propuesta, recoge la síntesis de los desarrollados en el programa *Diversidad*, gestionado por la Consejería de Asuntos Sociales y en el programa *Implica*, gestionado por la Federación Acoge, dos de las experiencias más importantes realizadas en nuestra comunidad recientemente. Hemos dividido la exposición en dos partes, la primera hace referencia a los análisis de realidad que recogen las necesidades y problemas que aconsejan la realización de programas de integración laboral; la segunda parte hace referencia a las estrategias de intervención que se incluyen mas usualmente en dichos programas.

Gráfico nº 1. Diagrama que sintetiza los modelos de los programas *Integra-Diversidad e Integra-Implica*



4. Análisis de la Realidad

Los elementos que en Andalucía aconsejan la realización de programas de integración laboral en inmigrantes están documentados en bastantes estudios, algunos específicos de Andalucía, y otros que describen la situación de todo el país (Cachón, 1995⁵, 1999⁶; Martínez, García y Maya, 1996⁷; 2000⁸, Carrasco, 1999⁹; Red Rainbow, 2000¹⁰). En todos ellos se describe la precariedad y marginalidad del mercado laboral para inmigrantes y enfatiza la importancia del acceso a los recursos comunitarios y la normalización en el trabajo como factores que inciden positivamente en la integración social de la población inmigrante.

Así, el *Documento sobre la situación de la población marroquí residente en Andalucía* elaborado por el Servicio de Movimientos Migratorios de la Consejería de Asuntos Sociales y la Federación ACOGE, presentado a la red Rainbow, describe la situación socio-laboral de los inmigrantes (marroquíes) en los siguientes términos:

1) La firma del contrato de trabajo no se percibe como consecuencia de la necesidad de mano de obra sino como "favor" personal que el empresario decide hacer al trabajador inmigrante. En general la contratación legal en vez de derecho, se practica como recompensa por el tra-

5. Cachón Rodríguez, 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
6. Cachón Rodríguez, L. (1999) *Prevenir el racismo en el mercado de trabajo en España*. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid. IMSERSO.
7. Martínez, M. et al (1996) *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía: Necesidades y Recursos*. Sevilla. Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
8. Martínez, M; García, M. y Maya, I. (2000) *Integración socio-laboral de inmigrantes en Andalucía: El Programa Horizon*. Sevilla. Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
9. Carrasco, C. (1999) *Mercados de trabajo: Los inmigrantes económicos*. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid. IMSERSO.
10. Encuentro de Evaluación Final de la Red Integra Rainbow. Granada, 2000. Documento no publicado.

bajo realizado durante una media de dos años. En el mejor de los casos, el sueldo no suele recoger elementos tales como peligrosidad, toxicidad, dureza, trabajo nocturno, desplazamientos, festivos, condiciones climatológicas, etc.

2) El convenio funciona como referente teórico de máximos, ya que las reivindicaciones no existen. La presencia de indocumentados se emplea como recurso en caso de desacuerdo con un trabajador y tiene un efecto multiplicador en las relaciones sumisas y dependientes que garantizan su docilidad; por un lado, porque la renovación del contrato es indispensable para conservar la regularización y por otro, porque a los indocumentados se les ofrece trabajo sólo esporádicamente.

3) Los agricultores ceden un cortijo a los inmigrantes como vivienda. Lugar sin sanitarios, sin luz, sin agua, sin muebles, donde se hacina un grupo de trabajadores. Se presenta como un favor al emigrante lo que en el fondo es un modo de aumentar la dependencia y la exclusión de la vida vecinal. Unidas las condiciones de trabajo a estas condiciones de vivienda, la situación es de abandono social. No obstante, los inmigrantes no denuncian por miedo a perder la confianza de sus patronos, o simplemente porque su situación de indocumentado no se lo permite. Esto les conduce a una situación de desarraigo e indefensión total. No hay nada que ganar, no hay nada que defender, no hay nada que perder.

En el *Informe de Evaluación del Programa Horizon* (Martínez, et al. 2000¹¹) se concluye que la población inmigrante en Andalucía se caracteriza por una insuficiente integración social, que coincide con un alto porcentaje de desempleados, elevada movilidad geográfica, escaso nivel de participación social y status socio-económico bajo. Se recomienda actuar sobre algunos de los elementos claves del *círculo de desventaja* que sufren los inmigrantes, especialmente en el empleo, el cual se considera un factor determinante en la mejora de la calidad de vida del inmigrante y en la facilitación de su integración social. En sus conclusiones se consideran la orientación y la formación ocupacional como estrategias adecuadas para promover la integración laboral, y se aconseja

11. Op.cit.

seja incluir en los programas de integración laboral acciones dirigidas a promover el desarrollo y ajuste de las redes de apoyo social y a trabajar el cambio de actitudes hacia el empleo.

Cachón (1995¹²) también se hace eco del círculo de desventaja antes referido, y entiende que la exclusión social de los inmigrantes está en función de tres elementos: a) el tipo de permiso de trabajo (o carecer de él), que define el acceso limitado a derechos, b) la precariedad laboral, que determina la dificultad para acceder a los recursos sociales y comunitarios y c) en consecuencia, el status de 'no-ciudadano'. Se considera el permiso de trabajo como agente determinante de ciertas características del empleo como son la remuneración, la movilidad geográfica, la cualificación y la temporalidad; así, el permiso para acceder a puestos temporales (los que son ocupados también por *los sin papeles*), determina mayor precariedad del empleo, salarios más bajos, bajo nivel de cualificación y condiciones de sobreexplotación. Todo ello, además, influye negativamente en la capacidad futura de los inmigrantes de integrarse socialmente porque: a) obstaculiza el acceso a recursos normalizados y al reagrupamiento familiar, b) contribuye a mantener un nivel de vida bajo el umbral de la pobreza y c) se generan condiciones que perpetúan esta situación.

En este mismo sentido se dirigen las conclusiones acerca de las condiciones laborales de los trabajadores africanos que se recogen en el estudio *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía. Necesidades y recursos* (Martínez et al. 1996¹³). En el se refleja que 1) el trabajo y las condiciones en que éste se realiza se sitúa entre los tres principales problemas que tiene esta población, 2) la mayoría de las actividades laborales realizadas por inmigrantes se enmarcan en sectores del mercado laboral que son rechazados por los andaluces, debido a las especiales condiciones de precariedad y bajos salarios como son los casos de la agricultura, venta ambulante y servicio doméstico, y 3) la mejora en las condiciones laborales se relaciona con la disminución de la discriminación y el rechazo. Todo ello justifi-

12. Op. cit.

13. Op. cit.

ca también la necesidad de facilitar el acceso a sectores laborales innovadores, y a relacionar la integración laboral con estrategias intervencionales que faciliten el acceso a los recursos comunitarios y promuevan la cohesión social y la adquisición de derechos sociales.

La promoción de la integración laboral en inmigrantes es también apoyada en la caracterización de la población inmigrante en España realizada por Carrasco (1999)¹⁴. En este estudio se pone de manifiesto que las condiciones de marginación de los inmigrantes (el 70% de los trabajadores extracomunitarios no están integrados o su nivel de integración es muy bajo), relacionan directamente con sus condiciones laborales. Dichas condiciones dependen tanto de factores institucionales (legislación y política migratoria) como del mercado de trabajo español, cuyas dimensiones negativas inciden especialmente en la población inmigrante: precariedad del empleo (bajos salarios, temporalidad), elevados porcentajes de paro y segmentación del mercado laboral. Esta falta de integración no sólo se manifiesta en el ámbito laboral sino que impacta en el ámbito social y cultural, destacando el escaso número de iniciativas de asociacionismo de inmigrantes y el difícil acceso a los recursos normalizados que ello conlleva.

5. Proceso de Intervención

Los pilares básicos de la Estrategia Europea para el Empleo pueden condensarse en cuatro grandes aspectos: 1) mejorar la empleabilidad, 2) desarrollar el espíritu empresarial, 3) impulsar la adaptabilidad de empresas y trabajadores y (4) afianzar las políticas de igualdad de oportunidades (Comisión Europea, 2001¹⁵). La idea subyacente que se pretende incorporar a los modelos teóricos de los programas desde este punto de vista, viene determinada por los conceptos de *itinerario adaptado e interculturalidad transversal*.

14. Op. cit.

15. Comisión Europea (2001) *Integra. Empleo y Solidaridad: Integración de grupos vulnerables en la actividad económica*.

El concepto de *itinerario adaptado* se caracteriza porque tienen en cuenta el historial de cada uno de los grupos implicados, como trabajadores, y como ciudadanos y personas con responsabilidades familiares. Supone su capacitación integral entendida como un proceso que va más allá de la integración laboral y se relaciona con el ejercicio de los derechos y deberes de ciudadano y con la adquisición de poder para la participación en la toma de decisiones. Enfatizar este proceso y situarlo como referente en la teoría de un programa supone una concepción integral de la inserción laboral y supone ubicar al sujeto como protagonista activo, de manera que el proceso de orientación estaría muy vinculado a otorgar al usuario de las competencias necesarias para la toma de decisiones sobre su vida.

Por otro lado, el concepto de *interculturalidad transversal*, pretende superar la orientación que favorece la creación de espacios y lugares específicos para grupos desfavorecidos de inmigrantes, y potencia alternativas que permiten ampliar las posibilidades de compartir los servicios generales. Entiende que el papel que desempeña el trabajo intercultural resulta determinante en la adaptación de los servicios ya existentes, con el fin de posibilitar el acceso a los mismos a colectivos en riesgo de exclusión. Debe evitarse por tanto desarrollar estructuras alternativas a las generales, pero en cambio debe garantizarse que éstas, se adaptan a sus nuevos usuarios.

En el presente documento nos referimos exclusivamente a las estrategias que tienen que ver con la intervención directa con los inmigrantes. Bien es cierto que los procesos de intervención obligan a actuar sobre otros factores tales como la capacitación de profesionales, actuaciones estratégicas en el tejido empresarial, o la sensibilización de la población de acogida. Pero la necesidad de acotar nos ha llevado a elegir las estrategias que se realizan de manera directa con los inmigrantes. Nos referiremos en primer lugar a los aspectos metodológicos en los que se inspiran, y posteriormente relacionaremos algunas de las estrategias más empleadas.

6. Metodologías para la Intervención.

Al igual que con otros colectivos vulnerables, los programas de integración laboral de inmigrantes suelen estar basados en a) la implicación y participación directa de los usuarios en todo el proceso de integración, y b) en la combinación del trabajo grupal con el asesoramiento individualizado.

Siguiendo los principios subyacentes a los *modelos participativos*, en los modelos de los programas de integración laboral, se potencia la responsabilidad individual en la fijación de los objetivos personales y/o profesionales y en los medios para conseguirlos, a través de la implicación y participación directa de la persona en todo el proceso, es decir, el aprendizaje de la autonomía. Se trata de transferir de los técnicos a los destinatarios, el «poder de reflexión, valoración, decisión y acción para que asuman el protagonismo en los asuntos que atañen a su propia vida laboral». Estos planteamientos son consonantes con la filosofía que inspiró las iniciativas *Horizon*, más tarde en las *Integra*, y ahora en el caso de las iniciativas *Equal* y presta especial atención al hecho de que la experiencia de exclusión debilita la influencia y el poder de estos grupos de muchas maneras: carecen de recursos y oportunidades para expresar sus necesidades y aspiraciones, y están excluidos de la participación en la toma de decisiones que les afectan, lo que resta eficiencia a los programas y políticas públicas. Muestra del interés que ha adquirido esta perspectiva en el marco de los proyectos europeos para la integración laboral de inmigrantes, es que la Agencia Europea para el empleo de los grupos vulnerables ha editado una guía titulada: “*Empowerment: una nueva manera de entender la integración y las estrategias para el empleo*”.

La metodología basada en el *empowerment* o incremento de poder presenta un nuevo cambio en la distribución de poder de los sistemas sociales y laborales. Por una parte, los grupos marginados adquirirán la capacidad de poseer opiniones informadas, tomar iniciativas, desarrollar sus propias decisiones e influir en el cambio. Por otra parte, aquellos que operan desde una posición de poder deben cambiar sus actitudes, adaptar las normas y reorganizar los procesos de toma de decisión renunciando a parte de su poder, influencia y autoridad abriendo la

negociación a otros actores sociales. Es un concepto radical que suscita cuestiones fundamentales acerca de la distribución de roles y la responsabilidad en el proceso de integración. A modo de síntesis se pueden resumir los principios teóricos del *empowerment* del siguiente modo:

a) El *empowerment* es un proceso cuya finalidad es el cambio en las relaciones de poder. Aplicable a individuos, organizaciones y comunidades.

b) Implica un cambio en dos direcciones. Tanto en la parte que no tenía poder ni participaba en la toma de decisiones como en la parte que sostiene la mayoría cultural, social y sistemas políticos.

c) Requiere un cambio en la práctica profesional. Las opiniones, conocimientos, experiencias, aspiraciones y necesidades percibidas de los usuarios son tenidas en cuenta en el proceso de solución de problemas.

d) Debe acontecer en el contexto de una aproximación integral que afronte un conjunto de cuestiones económicas, culturales, sociales y psicológicas.

e) Implica enfoques basados en el aprendizaje durante todo el ciclo vital, incluyendo aspectos de aprendizaje social y que se sustentan en metodologías interactivas.

f) Conlleva reconocer que el poder adquiere muchas expresiones diferentes: el ejercicio del poder requiere la gestión de las tensiones entre la cooperación y la competición, entre el compromiso basado en valores y la posibilidad de la coerción, entre la confianza en el libre intercambio y el comportamiento autocrático y violento.

La segunda clave metodológica (muy ligada a la anterior) que se emplea en los programas de integración laboral con inmigrantes es la *combinación del trabajo grupal con el trabajo individual*: por un lado se realiza orientación y seguimiento individualizado y por otra se realizan procesos formativos grupales. Se parte de las premisas siguientes: 1) la persona desempleada tiene que ser protagonista de la solución al proble-

ma de su empleo y 2) la persona desempleada es capaz por sí misma de sostener una vida productiva y competente. En función de las 'deficiencias' que cada persona tiene en el momento de la intervención se debe plantear una estrategia individualizada orientada a favorecer el protagonismo de su propia vida y a fomentar su capacidad de construir una biografía laboral; el trabajo grupal debe favorecer, siempre de manera complementaria, el logro del proyecto definido individualmente.

Esta orientación es frecuentemente empleada en programas de integración sociolaboral dirigidos a poblaciones en riesgo de exclusión. Así, en programas de integración socio-laboral dirigido a jóvenes (Belis, 1997¹⁶) se sostiene que los itinerarios laborales deben adecuarse a las condiciones específicas que presentan los destinatarios, y deben tenerse en cuenta el nivel relacional de los miembros de la familia entre sí, y de éstos respecto al joven, las actividades socio-culturales que conoce y su grado de participación en ellas; su nivel formativo, autoestima, habilidades sociales y laborales, aptitudes y preferencias, etc. En el colectivo de las personas sin hogar, Serrano Amigot (1997¹⁷) propone trabajar en una primera fase de formación a nivel personal y ocupacional básica en el centro de acogida. Específicamente se aconseja abordar, a nivel personal, las diferentes carencias y dificultades para adquirir hábitos de organización económica y para la adecuada planificación doméstica. A nivel grupal, se abordan temas tales como autoestima, habilidades sociales, asertividad, motivación hacia el trabajo y la formación, hábitos laborales, etc.

Otro ejemplo de combinación de trabajo individual y grupal aparece en programas para mujeres con cargas familiares no compartidas (Alonso Ortiz, 1997¹⁸; Rodríguez del Pino, 1997¹⁹). En ellos se inicia la interven-

16. Belis, V. (1997) Itinerarios de integración para jóvenes. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 37, 47-54
17. Serrano Amigot, C. (1997) Proyecto de lucha contra la exclusión social. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 38, 149-154
18. Alonso Ortiz, N. (1997) Intervención Social y apoyo a la creación de una empresa de inserción para mujeres con cargas familiares no compartidas en el marco del Ingreso Madrileño de Integración. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 38, 91-98.
19. Rodríguez del Pino, I. (1997) El programa SIOPAO, una experiencia positiva. *Revista de Treball Social*, 147, 125-133,

ción trabajando a nivel individual las carencias básicas que han llevado a la situación de exclusión y desarrollar las potencialidades que permitan la autonomía desde una participación activa en el proceso. Se interviene en el desarrollo personal (autoestima, ruptura de conductas de dependencia, etc.), así como en la adquisición de competencias en temas relacionados con la salud, la vivienda, aspectos jurídico-administrativos y dinámica familiar. En una segunda fase se inicia la adquisición de hábitos y formación laboral desde una metodología grupal; se trabaja la cohesión del grupo, potenciando el «interés» que el proyecto tiene para cada participante. Se detectan y gestionan los liderazgos y se trabajan las afinidades y agrupamientos, iniciándose la formación y orientación al empleo. En esta fase se identifican las actitudes laborales reales de los beneficiarios del programa de cara a establecer itinerarios personalizados de inserción, bien orientándose hacia el autoempleo, o bien hacia otros itinerarios de inserción laboral más adecuados a las características particulares.

7. Estrategias de Intervención.

En general las estrategias de acción directa que se emplean en los programas de integración laboral, pasan por la formación dirigida a mejorar las habilidades propias de los yacimientos de empleo de la zona y por la realización de actividades de orientación y seguimiento de los procesos de integración laboral. Respecto al contexto, los programas suelen recoger actividades de sensibilización de la población de acogida, de formación de agentes sociales y profesionales y de adaptación de los dispositivos y servicios para el empleo. Aunque sólo abordaremos las primeras, previamente vamos a referirnos a las actividades relacionadas con la búsqueda de yacimientos de empleo, como paso inicial de todo proceso de intervención laboral.

Búsqueda y análisis de yacimientos de empleo. Además de ser una recomendación básica de la Comisión Europea para la Integración de grupos vulnerables, es una estrategia común en la generalidad de los programas revisados y un paso previo al que se presta cada vez más atención. Tal es el caso de la integración de personas que se hallan alejadas de los circuitos normalizados de trabajo (Salvatella, 1997²⁰), como los «sin techo» (Calvo et al. 1997²¹), jóvenes desfavorecidos (Moreno, 1999²²).

En el caso de población inmigrante, además de contrastar el grado de aceptación de los inmigrantes en los yacimientos de empleo por parte de la comunidad, las actividades de búsqueda de yacimientos difieren en función de la naturaleza del programa que pretendemos desarrollar (Belis, 1997²³). Así, si el programa se orienta al diseño de itinerarios, se aconseja realizar análisis de las ofertas de trabajo recogidas en el último año en las oficinas del INEM del territorio u otros observatorios de la actividad laboral de la zona. En el caso de que el programa se oriente a fomentar el autoempleo, se suelen analizar los tipos de trabajos que la administración está concertando o que tienen posibilidades de ser concertados con empresas. Cuando el programa se orienta al diseño de planes de formación se evalúan las necesidades de formación y las especificidades de las empresas que trabajan en el área de influencia, se inventarían las entidades que realizan acciones formativas y se realizan acciones de coordinación con ellas para no duplicar esfuerzos.

La formación. Es una de las estrategias básicas en los modelos de integración laboral con inmigrantes. Se suele distinguir entre la formación ocupacional, que instruye a los trabajadores en las tareas laborales que tendrán que desarrollar, y las habilidades para el trabajo que son las que favorecen la socialización de los trabajadores en el contexto laboral.

a) *La formación ocupacional* tiene como objeto mejorar las destrezas laborales de los participantes en el programa y su naturaleza suele ser eminentemente práctica; va dirigida a lograr un incremento en las capacidades y habilidades profesionales, incluyendo tanto las competencias técnicas como las organizadoras y sociales. El énfasis en las prácticas es un aspecto común en el tipo de formación que se propone en los programas consultados. Así, en algunos de ellos se proponen prácticas reales en empresas como

20. Salvatella Sánchez, L. (1997) Girona: El dispositivo de inserción económica. *Revista de Treball Social*, 147, 90-97
21. Calvo, S. et al. (1997) Una experiencia con los sin techo. *Revista de Treball Social*, 147, 138-144
22. Moreno Artilles, F.J. (1999) Programas de empleo en grupos desfavorecidos. Una experiencia en Las Palmas de Gran Canaria. *Papeles del Psicólogo*, 72, 35-39
23. Op. cit.

nexo entre lo que aprenden los participantes en los programas durante la formación y el mercado laboral (Martí, 1997²⁴); en programas orientados al autoempleo, se realizan simulaciones de empresas para optimizar la formación en el funcionamiento de la actividad empresarial antes de la constitución de cada empresa (Alonso, 1997²⁵).

Una estrategia para potenciar los beneficios del uso de la formación en los procesos de integración laboral es implicar a los empleadores en la definición del tipo formación que desean encontrar en los demandantes de empleo. En algunos estudios se ha comprobado que la utilidad de la formación solo se puede garantizar si esta se incluye en un servicio integral a la empresa, que incluya selección de personal, asesoramiento sobre modalidades de contratación, etc., además de incluirse el compromiso de contratación al finalizar el proceso formativo (Salvatella, 1997²⁶).

También se han desarrollado estrategias formativas específicas de formación para fomentar el autoempleo. Algunas experiencias han puesto de manifiesto la utilidad de incluir una fase de prácticas de formación y de «simulación de empresa», para poner a prueba la eficacia normativa de los candidatos y la detección de lagunas y puntos fuertes (Alonso, 1997²⁷).

b) *La formación en habilidades* para el trabajo tiene un peso importante en la integración laboral ya que potencia en los trabajadores elementos facilitadores para el empleo y consiste en diseñar actividades dirigidas a socializar a los candidatos en el contexto laboral (Martínez et al. 2000²⁸). Su realización es anterior o simultánea a la formación ocupacional, ya que puede aumentar la motivación para su realización, y siempre incluida en el proceso de construcción del itinerario de integración. Este entrenamiento puede com-

24. Martí, B. (1997) El proyecto Maragada. *Revista de Treball Social*, 148, 78-82

25. Op. cit.

26. Op. cit.

27. Op. cit.

28. Op. cit.

prender (González y Navarro, 1998²⁹): a) acercamiento al mundo laboral, b) técnicas de búsqueda de empleo, c) habilidades para mantener un empleo. El objetivo primordial de la adquisición de hábitos consiste en conseguir que cada participante adquiera la disciplina y cultura laboral básica (Alonso, 1997³⁰). Cuando se interviene sobre colectivos con dificultades especiales para la integración, se hace más necesario y urgente trabajar sobre la atribución de las causas del desempleo, la auto-imagen personal y profesional, la madurez ocupacional, los valores y valencias laborales, la disponibilidad para el empleo, los estilos de búsqueda de empleo, etc. (Equipo Renova, 2000³¹; Martínez et al. 2000³²).

La orientación. Es otro de los pilares técnicos sobre los que se construyen los programas de integración laboral con inmigrantes. Su finalidad es lograr que los usuarios del programa 1) puedan clarificar sus objetivos de futuro, 2) se impliquen activamente en las acciones dirigidas a tal fin y 3) asegurar el desarrollo de habilidades sociales que favorezcan su integración laboral. Entre las actividades que se realizan bajo el epígrafe de orientación podemos encontrar acciones dirigidas al diagnóstico de empleabilidad y ocupación del candidato, el diseño de itinerario, y la tutoría y seguimiento. En su conjunto, conforman un ciclo completo en la actuación del orientador laboral, aunque no necesariamente deben entenderse como fases de un único proceso, ya que es frecuente encontrarlas de manera independiente.

a) *El diagnóstico de empleabilidad* o potencial profesional se realiza en base a entrevistas, que incluyen tests y sesiones informativas con el objeto de situar a los candidatos según sus posibilidades reales de adaptarse a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria, buscando puntos de conexión entre las exigencias de los oficios que ofrece el mer-

29. González, A.M.; y Navarro, K.L. (1998) Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: Practical Educational Training, una propuesta metodológica. *Intervención Psicosocial*, 7 (3), 427-443

30. Op. cit.

31. Equipo Renova (2000) *Metodología de trabajo en el Proyecto Renova: un acercamiento al Empowerment*. Sevilla. Ayuntamiento de Sevilla.

32. Op.cit.

cado de trabajo y las capacidades y motivaciones de los usuarios (Salvatella, 1997³³). Sus objetivos son: a) informar de los contenidos y posibilidades del servicio, b) conocer y diagnosticar el perfil psico-social y profesional del usuario, c) diseñar y acordar con el usuario los primeros pasos de su itinerario formativo-laboral, d) motivar al usuario para su participación activa en las acciones pactadas y e) disponer de la información necesaria para poder contrastar los cambios de actitud, disponibilidad, ocupabilidad y expectativas que se vayan produciendo (Rodríguez del Pino, 1997³⁴). La entrevista es el instrumento de conocimiento y diagnóstico básico para comenzar a trabajar con los usuarios, siendo normalmente la vía de acceso a los servicios de empleo y a partir de la cual se diseña y acuerdan los primeros pasos en el itinerario socio-laboral. (Salvatella, 1997³⁵). Se diseña para poder obtener la mayor información posible, a través de un guión que reúne los diferentes aspectos que definen el perfil laboral y psico-social de cada colectivo en sus propias características (Rodríguez del Pino, 1997³⁶; Martínez et al., 2000³⁷).

b) *El diseño de itinerarios y acompañamientos laborales* deben contemplar e incidir sobre aquellos aspectos que pueden comprometer más claramente el potencial de empleabilidad de las personas, además de propiciar cambios de mentalidad para poder acometer el desarrollo de iniciativas propias, generando ideas, tomando decisiones y asumiendo los riesgos, etc. (Equipo Renova, 2000³⁸). Buenos ejemplos de diseños de itinerarios los encontramos en Moreno (1999³⁹) con jóvenes de 16 a 25 años en situación de marginalidad, con mujeres mayores de 25 años, (Ariño, 1997⁴⁰; Rodríguez del Pino, 1997⁴¹) En ellos puede observarse el énfasis puesto en el análisis de las actitudes y motivaciones hacia el

- 33. Op. cit.
- 34. Op. cit.
- 35. Op. cit.
- 36. Op. cit.
- 37. Op. cit.
- 38. Op. cit.
- 39. Op. cit.
- 40. Op. cit.
- 41. Op. cit.

empleo y en el análisis de sus expectativas laborales y sus preferencias profesionales. Se tratan las habilidades sociales, la capacidad de comunicación de decisión, las motivaciones hacia el empleo, etc. También se incluyen sesiones de orientación y técnicas de búsqueda de empleo en las que se trabaja el proyecto personal, se enseña a los candidatos a contrastar su perfil con las características del mercado laboral, a elegir su itinerario formativo y/o ocupacional; se le forma en métodos de búsqueda de empleo, se le ayuda a elaborar un proyecto personal individualizado y un plan personalizado de búsqueda de empleo. Además se les anticipan los posibles obstáculos, las dificultades que pueden surgir al poner en práctica el proyecto y prever las estrategias de recambio. Una buena opción para la población inmigrantes, puede inspirarse en el proyecto de integración de mujeres mayores de 25 años de Ariño (1997⁴²). En el itinerario de integración que propone se entrelazan las fases de formación previa, formación ocupacional y acompañamiento a la integración laboral, desarrollándolas en un tiempo articulado y de manera transversal. Esta opción permite un mayor nivel de comprensión y compromiso por parte de los sujetos participantes.

c) *La tutoría y el seguimiento* es otra actividad que se enmarca en la orientación laboral de inmigrantes. El seguimiento singulariza los itinerarios de integración establecidos, orientando y acompañando en todas aquellas dificultades que puedan surgir (Rodríguez del Pino, 1997⁴³). Su papel es esencial, ya que permite asegurar los resultados de nuestra intervención, permite ponderar los avances, retrocesos y/o modificaciones que se dan en cada situación. El seguimiento individualizado se complementa con la coordinación de otros profesionales externos al propio servicio, con el fin de poder intercambiar información, valorar el proceso y coordinar, si se precisa, acciones conjuntas. Se ha comprobado que en las personas que por alguna razón se hallan alejadas de los circuitos normalizados de trabajo, las actividades de seguimiento son muy importantes para asegurar que nuestros candidatos se habitúan al medio laboral, que no se producen situaciones de rechazo en el contexto laboral, etc. (Salvatella, 1997⁴⁴). A veces, es posible contemplar la

- 42. Op. cit.
- 43. Op. cit.
- 44. Op. cit.

figura del tutor de seguimiento (por ejemplo en el caso de los planes de ocupación, que consisten en contratación de duración determinada mediante convenio entre el INEM y las corporaciones locales para realizar trabajos de interés público) y del tutor de integración (por ejemplo en el caso de los convenios de colaboración con empresas que realizan trabajos públicos).

En definitiva, la intervención psicosocial contempla la integración laboral en el marco de un proceso integral que recoge todos los aspectos de la vida de los inmigrantes. Entiende que la finalidad de dicho proceso consiste en dotar de poder y control a los inmigrantes para que puedan hacer uso de los derechos y recursos comunitarios necesarios para desarrollar sus proyectos de vida, de acuerdo al plan decidido por ellos mismos. La metodología participativa que convierte a los inmigrantes en los actores del proceso de intervención y las estrategias encaminadas a mejorar la capacitación profesional y personal de los inmigrantes, facilitarles el conocimiento y dominio del nuevo contexto y actuar para favorecer su aceptación en la sociedad anfitriona, son algunos de los instrumentos que han demostrado más eficacia en los programas de intervención.