

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

*Doctorado en Estudios Internacionales e Interculturales*

**Las Empresas de Inserción y su papel en el proceso de  
inclusión de la población inmigrante en el País Vasco**

Doctoranda: Antonia Caro González

Directoras: María Luisa Setién Santamaría

María Esther Aretxabala Santamaría

Fdo. M<sup>a</sup> Luisa Setién

Fdo. M<sup>a</sup> Esther Aretxabala

Fdo. Antonia Caro

Bilbao, 27 abril 2015



*“No es posible en manera alguna triunfar, si no aprovechamos y multiplicamos nuestras fuerzas por medio de la solidaridad. Hubo un tiempo en que la exuberancia de vida permitió no sentir tanto las consecuencias de la falta de unión; pero hoy es llegado el momento en el que todas las fuerzas, por muchas que sean y bien aprovechadas que estén, son pocas.”*

(Pedro Poveda, Organización y trabajo. *La Enseñanza Católica*, 1912, año II, nº 56, pp. 5 a 7)



## Contenido

<b>Agradecimientos.....</b>	<b>9</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>11</b>
Justificación del tema.....	11
Hipótesis y objetivos de la investigación.....	19
Estructura del trabajo.....	21
<b>Capítulo 1. Aproximación al empleo y la inmigración internacional en el País Vasco desde el enfoque de capital humano y de desarrollo humano...</b>	<b>27</b>
1.1. La inmigración en el País Vasco en un contexto global.....	28
1.2. El empleo y la apuesta por la inmigración: dos fenómenos inter-relacionados en los contextos europeo y vasco.....	33
1.3. Concepción del trabajo desde la Economía Social y Solidaria en Euskadi.....	40
1.4. Aproximación desde los enfoques de capital humano y de DH.....	41
1.4.1. La inmigración y el capital humano: la inversión en las personas.....	42
1.4.2. El enfoque de Desarrollo Humano: la migración como libertad esencial y oportunidad .....	46
1.5. El enfoque de las capacidades como marco normativo y categoría de análisis.....	49
<b>Capítulo 2. Tendencias y conceptualización de la integración de las personas inmigrantes vulnerables de origen extranjero en los contextos europeo y vasco.....</b>	<b>57</b>
2.1. La integración social: un concepto amplio y sin consenso.....	59
2.1.1. Enfoques para el estudio de la integración social.....	60
2.1.2. Clarificación conceptual: integración social, inclusión activa e inserción socio laboral .....	65
2.2. Obstáculos para la integración y diferentes formas de entender la exclusión social.....	74
2.3. El modelo vasco de lucha contra la exclusión social.....	80
2.4. Un concepto operativo de integración: Características y principios de la inclusión social desde la perspectiva del desarrollo humano y la teoría de capacidades.....	83
<b>Capítulo 3. Marco metodológico y diseño de las herramientas de análisis.....</b>	<b>93</b>
3.1. Diseño metodológico.....	95
3.1.1. Metodología mixta: combinación de métodos cuantitativos y cualitativos .....	95
3.1.2. Enfoque metodológico: Doble enfoque, desde abajo (agencia) y desde arriba (condiciones estructurales y capacidades colectivas) .....	97
3.1.3. Articulación teórico-metodológica del análisis del proceso de inclusión. ....	100
3.2. Construcción de las herramientas de análisis: selección y elaboración de categorías.....	111
3.3. Recolección, procesamiento y análisis de los datos.....	122
3.3.1. Universo de los datos e instrumentos de recolección de la información .....	123
3.3.2. Aspectos éticos y confidencialidad de los datos .....	125
3.3.3. Tratamiento de la información y análisis de los datos.....	125

<b>Capítulo 4. Caracterización y factores condicionantes para la inclusión de las personas inmigrantes de origen extranjero en las Empresas de Inserción.....</b>	<b>129</b>
4.1. Caracterización de las personas en las Empresas de Inserción en Euskadi.....	130
4.1.1. Perfiles de los trabajadores en inserción.....	132
4.1.2. Perfil de las personas de origen extranjero en las Empresas de Inserción.....	134
4.2. Factores condicionantes para la inclusión social de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción.....	139
4.2.1. Factores condicionantes transversales.....	140
4.2.2. Condicionantes personales.....	144
4.2.3. Condicionantes económico-laborales.....	146
4.2.4. Condicionantes educativos.....	152
4.2.5. Condicionantes colectivos.....	158
<b>Capítulo 5. Las Empresas de Inserción y sus Entidades Promotoras: tejido social para la inclusión social en el País Vasco.....</b>	<b>165</b>
5.1. Caracterización de las entidades promotoras en Euskadi.....	166
5.1.1. Forma jurídica.....	171
5.1.2. Estructura y organización general.....	173
5.2. Origen y cronología de la creación de las Entidades Promotoras.....	175
5.2.1. Creación como respuesta a una necesidad o demanda específica y vinculada a contextos concretos.....	178
5.3. Entidades Promotoras y condiciones habilitantes generadoras de capacidades colectivas (capacity building).....	180
5.3.1. Impulso a la inclusión e inserción social.....	181
5.3.2. Promoción y creación de Empresas de Inserción.....	182
5.3.3. Apoyo en la profesionalización y funcionamiento de las Empresas de Inserción.....	183
5.3.4. Realización de actividades de prospección.....	184
5.3.5. Trabajo en red.....	185
5.4. Empresas de Inserción: Características y funcionamiento.....	190
5.4.1. Creación de las Empresas de Inserción: Proceso y fases.....	192
5.4.2. Particularidades del funcionamiento de las Empresas de Inserción.....	195
5.4.3. Factores condicionantes.....	201
5.5. Perfil, experiencia y funciones de los profesionales en la Empresa de Inserción.....	204
5.5.1. Tarea de acompañamiento en las Empresas de Inserción: condición habilitante para la generación de capacidades y agencia.....	209
<b>Capítulo 6. Proceso de inserción: Condiciones habilitantes para la inclusión de las personas inmigrantes vulnerables en Euskadi desde una óptica de Desarrollo Humano.....</b>	<b>213</b>
6.1. Características y objetivos del proceso de inserción.....	214
6.1.1. Fases del proceso en las Empresas de Inserción de la CAPV.....	216
6.1.2. Proceso y criterios de selección y entrada de las personas de inserción a las empresas.....	221
6.2. Condiciones habilitantes del proceso en las Empresas de Inserción.....	227
6.2.1. Condiciones habilitantes transversales.....	228
6.2.2. Aspectos personales del desarrollo humano y agencia para la integración.....	234
6.2.3. Aspectos económicos: perspectivas de entrada en el mercado laboral ordinario.....	238

6.2.4. Aspectos educativos: condiciones habilitantes para la inclusión y DH de las personas de origen extranjero.....	245
6.3. Seguimiento tras el proceso de inserción.....	249
<b>Capítulo 7. Análisis de los logros de los trabajadores extranjeros en su paso por el proceso de inclusión en las Empresas de Inserción en Euskadi.....</b>	<b>255</b>
7.1. Logros transversales 3.3.1. Universo de los datos e instrumentos de recolección de la información.....	256
7.2. Logros personales .....	266
7.2.1. Autoestima, autoconfianza y estabilidad emocional .....	268
7.2.2. Mayor iniciativa y agencia.....	268
7.3. Logros económico-laboral del paso de las personas inmigrantes por las Empresas de Inserción: inclusión a través de lo laboral .....	271
7.3.1. Consecución de un empleo en las Empresas de Inserción (aspiración a un empleo en el mercado laboral ordinario) .....	271
7.3.2. Condiciones laborales: trato, igualdad de oportunidades, relaciones y acompañamiento .....	277
7.3.3. Emprendimiento y posibilidades de independencia futuro.....	281
7.4. Dimensión educativa del proceso de las personas inmigrantes en la Empresa de Inserción .....	282
7.4.1. Competencias profesionales y cualificaciones para el empleo .....	283
7.4.2. Competencias clave (formación básica, habilidades sociales) .....	288
7.4.2. Competencia lingüística (conocimiento, aprendizaje y dominio del castellano) .....	290
7.5. Dimensión colectiva (relaciones y participación social a través del ámbito laboral).....	295
<b>Conclusiones.....</b>	<b>301</b>
Reflexiones sobre la aplicación del enfoque de capacidades en el presente estudio.....	303
Consideraciones finales sobre la capacidad real de las Empresas de Inserción de impactar sobre el bienestar personal y colectivo y sobre las condiciones productivas y laborales en Euskadi .....	305
1. Beneficios para la persona.....	306
2. Empresas de Inserción: ¿instrumentos para la inclusión/inserción socio-laboral o para algo más?.....	309
3. Aportación a la sociedad y al modelo de desarrollo socio-económico de Euskadi.....	316
Sugerencias y posibles futuras aplicaciones del análisis realizado.....	318
<b>Bibliografía General .....</b>	<b>325</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>337</b>





## Agradecimientos

Quisiera expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a todas las personas que han colaborado en la realización de la presente investigación, en especial a la Dra. María Luisa Setién Santamaría, por su guía, seguimiento y supervisión continua, pero sobre todo por la confianza, la motivación y el apoyo recibido a lo largo de estos años. Igualmente agradezco a la Dra. Esther Aretxabala Santamaría su importante guía y colaboración para la realización de la parte empírica de la investigación.

Mi gratitud a la Diputación Foral de Bizkaia y al programa Bizkailab, sin cuya financiación no hubieran sido posibles la recogida de datos y el trabajo de campo de la presente investigación.

Así mismo, quiero dar las gracias a D. Carlos Askunze, presidente de la Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, por su colaboración en el acceso a las empresas y a las personas que trabajan en ellas.

A los responsables, técnicos y trabajadores de origen extranjero de las Empresas de Inserción que han aportado su experiencia para la consecución de datos en el trabajo de campo de esta investigación, les agradezco su generosa participación.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis compañeros de la Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación por su amistad, apoyo y colaboración. Especial reconocimiento merece Carlos Vargas, que me orientó hacia el enfoque de capacidades y cuyas reflexiones han sido clave en el proceso de investigación.

Un agradecimiento especial a mi familia por su comprensión, apoyo incondicional y paciencia, por haber seguido y participado activamente en el avance de la investigación y por todos los momentos compartidos con la misma y privados al juego o a la conversación.

Siento no poder nombrar a todas las personas con las que me encuentro en deuda por el apoyo, el ánimo infundido y la confianza en mí depositada, y que han sido clave en distintos momentos de este proceso para alcanzar el objetivo de completar la presente tesis.

A todas ellas, muchas gracias.



## Introducción

### Justificación del tema

Esta investigación se centra en la respuesta que la economía social y, en concreto las Empresas de Inserción, ha dado al proceso de inclusión de los inmigrantes vulnerables en el País Vasco. De acuerdo con Luca Jahier, Presidente del Grupo de Actividades Diversas del Comité Económico y Social Europeo<sup>1</sup>, 'la economía social es un sector que contribuye de manera significativa a la creación de empleo, al crecimiento sostenible y a una distribución más justa de renta y riqueza.

Se trata de un sector que es capaz de combinar la rentabilidad con la inclusión social y los sistemas democráticos de gobierno, en colaboración con los sectores público y privado en la adecuación de los servicios a las necesidades. Fundamentalmente, se trata de un sector que ha capeado la crisis económica mucho mejor que los demás y está ganando cada vez más reconocimiento a nivel europeo' (European Economic and Social Committee, 2012:5).

La relevancia de esta investigación radica en la confluencia de al menos tres grandes retos, como son el empleo, la migración y la integración en la sociedad europea, y por ende en la sociedad vasca. La migración y su engarce con el mercado laboral europeo, la discriminación que sufren los inmigrantes en las sociedades receptoras y las medidas o acciones puestas en marcha para la inclusión son tres fenómenos interrelacionados, tres caras de una misma realidad que no pueden ser estudiadas aisladamente. En este estudio abordaremos los tres en los dos primeros capítulos en aras de una mayor profundización de esta realidad compleja y fuertemente imbricada.

---

<sup>1</sup> President of the Various Interests Group European Economic and Social Committee.

El rechazo de los demás y la explotación de las personas más vulnerables son parte de la vida cotidiana que nos rodea, ya que una gran proporción de la población inmigrante sufre un fuerte sentimiento de rechazo y no se siente ni parte del proceso de inclusión, ni perteneciente a la sociedad y sus instituciones, por lo que buscan un conjunto de códigos y valores en la búsqueda de reglas de solidaridad, sin la cual ninguna sociedad puede funcionar (Salama, 2011:88).

Esta investigación parte de la idea de que el auténtico desarrollo de una sociedad está basado en el desarrollo humano (DH). De acuerdo con los planteamientos de esta teoría, los pueblos están desarrollados cuando las personas cuentan con las capacidades suficientes para llevar adelante los planes de vida que ellas mismas elijen. Es imprescindible, por tanto, que la sociedad se dote de recursos, instrumentos y medidas para mejorar las capacidades de algunos grupos de personas más vulnerables en la sociedad de manera que también se potencie su DH y puedan estar en condiciones de elegir el tipo de vida que quieren. En este sentido, el trabajo que realizan las Empresas de Inserción con las personas inmigrantes en dificultades, con el fin de conseguir su crecimiento personal y socio-laboral, es un pilar para su integración social y el desarrollo social.

Al analizar los retos que suponen la inmigración en el ámbito del empleo y la integración social se abordan múltiples cuestiones y temas (inmigración, empleo, economía social...) que afectan a varios niveles territoriales desde el internacional al local, así como a múltiples actores (políticos, económicos, los propios grupos afectados de inmigrantes, etc.), como veremos a continuación.

**Múltiples cuestiones y temas**, porque implica a diferentes cuestiones interconectadas entre sí, como son la migración, el empleo y la integración, que pertenecen a distintos ámbitos políticos generalmente poco coordinados y no siempre coherentes (ej. políticas de inmigración y de integración) y a distintos servicios sociales (asistenciales, de empleo, etc.).

Como puede verse en el gráfico 0.1 'Esquema de los ámbitos de investigación', las Empresas de Inserción, foco de esta investigación, se han colocado en el centro porque su labor con los inmigrantes más vulnerables

supone una implementación local de una serie de políticas que se entrelazan entre sí. Éstas son el empleo, la migración, la inclusión social y la economía social que están enmarcados en los ámbitos más amplios de la cohesión social, la ciudadanía, la innovación social, el desarrollo humano<sup>2</sup> y la reducción de la pobreza.

**Gráfico 0.1: Esquema de los ámbitos de la investigación**



Fuente: Elaboración propia

La interrelación entre los distintos ámbitos puede verse, por ejemplo, en la interconexión de temas recogidos en las políticas, como en el Plan de Gobierno 2012-2016 (Gobierno Vasco, 2012), cuyo eje 1 plantea 'El desarrollo de las políticas activas a través del empleo', mediante objetivos como el diálogo social y la cohesión social. Una de las iniciativas es fomentar el sector cooperativo, la economía social y la Responsabilidad Social Empresarial, apoyando el desarrollo local y un modelo económico más centrado en las personas.

---

<sup>2</sup> Hemos querido evitar el término 'crecimiento sostenible' porque estamos de acuerdo con Adela Cortina en que poner el acento en criterios de sostenibilidad por encima de la justicia puede llevar a tomar 'elecciones crueles' sobre quienes se tienen que sacrificar en la sociedad para que esta sea sostenible. (Cortina, Adela, *Lo sostenible no siempre es lo justo*. El País. Opinión. 17 de octubre de 2014)

El tema de estudio de esta investigación también plantea **retos en múltiples niveles**. El primer reto viene dado por la **complejidad y fragmentación que presenta el marco político y regulatorio**: acuerdos internacionales, leyes nacionales, regulaciones regionales e implementaciones locales que afectan al segundo reto.

El segundo reto tiene que ver con las **implicaciones de la globalización en los movimientos migratorios internacionales**, ya que la migración internacional comienza como un fenómeno global, pero afecta a lo local en cuanto a la búsqueda de soluciones para la cohesión social, el empleo, etc.

La migración internacional está en constante transformación en escala, alcance y complejidad, debido a las crecientes disparidades demográficas, los efectos del cambio ambiental, las nuevas dinámicas globales políticas y económicas, las revoluciones tecnológicas y las redes sociales. Según el informe del Secretario General de Naciones Unidas sobre migración internacional y desarrollo (United Nations, 2011), el número de migrantes internacionales se calcula en 214 millones a nivel mundial, en comparación con los 195 millones de 2005. Seis de cada diez migrantes internacionales (128 millones) residen actualmente en países desarrollados y aunque la crisis económica ha reducido el ritmo de aumento del número de migrantes internacionales en los países desarrollados, su número total ha seguido aumentando en 12,8 millones entre 2000 y 2005 y en 10,5 millones entre 2005 y 2010.

La Unión Europea (UE) experimenta en la actualidad una **transición demográfica**. Su población envejece rápidamente, y se calcula que los mayores de 65 años casi doblarán su número entre 2008 (85 millones) y 2060 (151 millones). Las proyecciones también indican que el porcentaje de esta franja de edad pasará del 20% en 2010 a casi el 35% en 2050 (Parlamento Europeo, 2012). El envejecimiento de la población europea presenta los sistemas de salud, la atención a largo plazo y el bienestar con nuevos retos, e impide, entre otras cuestiones, el reemplazo generacional en el mercado de trabajo, haciendo insostenible el sistema de bienestar, especialmente la seguridad social y las pensiones (Rechel, Grundy, Robine, et al, 2013). De ahí

que, aparte de la atracción de personas con alta cualificación para ciertos sectores, la UE necesita gente que supla el desequilibrio creciente entre la población activa y la población mayor, de manera que se pueda sostener el sistema de pensiones y seguridad social.

Los problemas de la relación proceso demográfico-mercado laboral tienen, a la vez, mucho que ver con la atracción de inmigrantes, de alta cualificación o de perfiles más bajos (empleo estacional), dependiendo de las necesidades para cubrir ciertas tipologías concretas de trabajo del mercado laboral europeo en cada momento. En 2011 se estimaban 1,7 millones de inmigrantes en la UE de países de fuera de los UE-27 y 1,3 millones de personas de Estados Miembros residiendo en otros países de la UE (Eurostat, 2013). La Unión Europea considera la migración internacional, y más concretamente la migración laboral, una oportunidad y mecanismo para ayudar a compensar los desequilibrios demográficos y laborales originados por el envejecimiento paulatino de la población y el drástico descenso de los índices de natalidad en los últimos años, lo que repercute en la disminución de la población activa. En este sentido, ya el Programa de La Haya en noviembre de 2004 reconoció que la migración '(i)legal' desempeñaría un papel importante en el refuerzo de la economía basada en el conocimiento en Europa y en el impulso del desarrollo económico contribuyendo así a la aplicación de la Estrategia de Lisboa (Comisión Europea, 2005).

Sin embargo, este enfoque puede generar otra serie de problemas como son, por citar algunos, la huida de cerebros de terceros países y el endurecimiento de medidas contra la inmigración y la integración cuando el mercado laboral no puede 'absorber los excedentes'. De ahí que la última ley aprobada en el Estado español exija informes de arraigo o de esfuerzo de integración (Gobierno de España, 2007).

El tercer reto está relacionado con el **empleo y el mercado laboral**. La inmigración es un fenómeno relativamente reciente en España. Sin embargo, actualmente, los extranjeros representan aproximadamente el 12% de la población, lo que convierte a España en el país con el segundo mayor número de extranjeros en la UE-27, después de Alemania. El impacto de la inmigración

en España se refleja, por una parte, en la contribución realizada al crecimiento económico del país desde mediados de la década de 1990 hasta finales de 2007. Y por otra, en la gran afluencia de trabajadores inmigrantes en el mercado laboral que ha permitido a los trabajadores españoles tener la oportunidad de desplazarse hacia puestos de trabajo con mejores condiciones. Igualmente, las mujeres inmigrantes, al asumir muchos de los trabajos relacionados con el hogar (como las tareas domésticas, cuidado de mayores, etc.), han contribuido a aumentar la tasa de actividad de las mujeres españolas.

Con el comienzo de la crisis económica en 2008, España empezó a experimentar cambios dramáticos como el desempleo, los recortes presupuestarios y de los servicios sociales. En el contexto europeo, las últimas estadísticas del Eurostat reflejan un 10,1% de desempleo en la UE, y un 24,4% en España (datos de agosto de 2014) y según el INE (datos del segundo trimestre de 2014) la tasa global de desempleo española es de 24,47% y el desempleo en Bizkaia alcanza el 16,5%; el 15,4% en Alava; y el 12,6% en Gipuzkoa, con un dato global en Euskadi del 15% (Datos de Eustat del segundo trimestre de 2014).

La dinámica del empleo inmigrante ha pasado por distintos ciclos durante los años de recesión para encontrarse en 2013 en un momento de manifiesta desaceleración de los ritmos de contracción de la ocupación, como se recoge en el Anuario de la inmigración de 2013 editado por CIDOB. Esto sugiere que en 2013 parece observarse el final de la dura y profunda segunda recesión iniciada en 2011 y que, de acuerdo con los autores, podemos estar en presencia de un cambio de ciclo de cierta relevancia que anticipa la recuperación (Arango, Moya Malapeira y Oliver, 2014: 15).

El cuarto desafío está relacionado con la **inclusión social**, ya que, si bien el hecho migratorio se considera una parte importante de las soluciones a los problemas económicos, demográficos y competitivos de las sociedades de acogida, se enfrenta a su vez al reto de asumir el fracaso de las políticas de integración y la crisis del paradigma comunitario multicultural. La emergencia de una nueva ciudadanía, fruto de la inmigración, que no comparte los mismos valores y no participa en el espacio cívico europeo, es uno de los grandes retos



de una UE en la que crecen vertiginosamente partidos y actitudes xenófobas, poniendo en peligro la justicia social y el cumplimiento de la Carta de Derechos Fundamentales (de Lucas, Quiñones Escámez, Campelo, et al, 2012: 8).

En Euskadi, uno de los grandes y complejos retos de la plural y cambiante sociedad vasca es lograr que estos nuevos residentes se integren convirtiéndose en ciudadanos de pleno derecho al tiempo que mantienen su especificidad cultural. Sin embargo, el trato desigual que reciben y el rechazo que padecen algunos de los inmigrantes les exponen a situaciones de exclusión social que dificultan el logro de una inmigración integrada.

Además, en el contexto de una crisis tan aguda, las sociedades de acogida han comenzado a cuestionar el valor de la inmigración y, como consecuencia, han comenzado a aparecer actitudes en contra de la inmigración. Además, algunos indicadores apuntan a que los inmigrantes sufren discriminación en el mercado de trabajo porque sus tasas de desempleo, de temporalidad, de concentración en nichos de actividad inestables de baja cualificación y de accidentalidad muestran unos porcentajes considerablemente superiores en relación a los de los autóctonos, lo que acrecienta su riesgo de exclusión.

Uno de los objetivos primordiales de las Empresas de Inserción es la integración a través de la inserción en el mercado laboral ordinario. Para que una persona pueda tener una vida digna, una independencia económica, una casa vivienda, ropa, alimentación,... necesita tener un empleo, ser alguien que sienta que puede ser útil para la sociedad, que puede producir y puede mantenerse a ella misma.

**Múltiples actores** (gubernamentales y no estatales) desarrollan medidas para la inclusión de los inmigrantes. Las Empresas de Inserción en Euskadi son un instrumento puesto en marcha por distintos agentes del sector público (Gobierno Vasco), del privado (empresas), de la economía social (Empresas de Inserción) y de la sociedad civil (organizaciones que promueven el desarrollo de los colectivos más vulnerables). Proveen posibilidades de inclusión a través del empleo y del acompañamiento para el desarrollo de competencias y

capacidades con el fin de luchar contra la pobreza y conseguir una sociedad más inclusiva, sostenible y cohesionada.

El objetivo de las Empresas de Inserción no es integrar a los y las inmigrantes, y a otros colectivos vulnerables, en una sociedad injusta, sino capacitarlos para identificar sus necesidades y derechos y luchar por ellos, ayudando a la vez al desarrollo de unas relaciones sociales, distribución de recursos y participación más igualitaria y justa.

Esta investigación analiza el proceso de inserción desde la perspectiva de los colectivos implicados en el mismo: coordinadores de redes y plataformas de empresas (REAS, GIZATEA), responsables de las entidades promotoras, gestores, técnicos de acompañamiento y de producción y personas inmigrantes.

La UE ha puesto en marcha una serie de instrumentos financieros e iniciativas, como los Fondos Estructurales, en particular el Fondo Social Europeo (FSE) y el programa EQUAL, con el objetivo de promover directa o indirectamente la integración social y económica de las personas vulnerables, entre las cuales muchas son inmigrantes. El FSE se dirige a personas vulnerables que están en riesgo o exclusión social y/o desempleo. A modo indicativo, se calcula que cada año más de 9 millones de personas pertenecientes a estos grupos vulnerables reciben ayuda a través de la participación en los proyectos del FSE.

Las Empresas de Inserción se han ido consolidando como respuesta de la economía social y solidaria a la inserción laboral de los colectivos más vulnerables en el País Vasco. Estas empresas reciben apoyo del FSE y están promovidas por iniciativas público-privadas que han favorecido su desarrollo y labor en las últimas décadas (Gobierno Vasco, 2006; Gobierno Vasco, 2008; ADOS Consulting, 2008). En el momento de realizar esta investigación, en el año 2011, había 48 Empresas de Inserción asociadas en GIZATEA, mientras que son 46 en 2014.

En este contexto general que hemos reflejado, hay una serie de **preguntas que orientan la investigación**, ya en el ámbito territorial del País Vasco y en las empresas de inserción existentes en el mismo, así como en las

personas inmigrantes, como grupo diana entre los colectivos objeto de inserción.

Nos preguntamos, en relación con el desarrollo y puesta en marcha de las Empresas de Inserción: ¿quiénes las han creado, quiénes las promueven, son sostenibles?

Ya centrándonos en la misión y funcionamiento de las Empresas de Inserción: ¿Cómo se concibe la integración socio-laboral de las personas de origen extranjero vulnerables desde las Empresas de Inserción? ¿A través de qué procesos las Empresas de Inserción en el País Vasco consiguen la integración socio-laboral de las personas inmigrantes que están en riesgo de exclusión social? ¿Cuáles son las condiciones habilitantes que generan las Empresas de Inserción y que apoyan la inclusión social de los y las trabajadoras de origen extranjero?

Y en cuanto a los trabajadores extranjeros en proceso de inserción: ¿Qué capacidades y logros se desarrollan entre los inmigrantes para conseguir su inclusión socio-laboral?

En el intento de dar respuesta a estas preguntas e ir precisando mejor el objeto de estudio, se han establecido las hipótesis que guían esta investigación y diseñado los objetivos precisos a conseguir con la misma y que se exponen a continuación.

### **Hipótesis y objetivos de la investigación**

Las Empresas de Inserción tienen como fin principal la incorporación de personas vulnerables al mercado laboral ordinario. Sin embargo, por la intervención personalizada y coordinada a distintos niveles, político, empresarial, de los servicios sociales, de formación y acompañamiento, cubren más aspectos de la integración y posibilitan el desarrollo de capacidades que empoderan a las personas inmigrantes para hacerse protagonistas de su proceso y así buscar su desarrollo personal, profesional y social. Con el proceso de inserción las empresas promueven elementos del desarrollo humano de los y las trabajadoras de origen extranjero.

Las herramientas de formación, acompañamiento, etc. puestas en marcha en las Empresas de Inserción hacen que el proceso no sea artificial o impuesto desde fuera sino que se trate de un proceso bidireccional en el que la sociedad de acogida pone en marcha una serie de instrumentos, pero a la vez los propios sujetos también ponen motivación, esfuerzo e implicación para que se produzca su desarrollo, empoderamiento e inclusión social.

Con estas hipótesis de partida, la investigación tiene como **objetivo general**: Analizar los procesos de inclusión socio-laboral de los inmigrantes vulnerables en las Empresas de Inserción del País Vasco.

**Los objetivos específicos son los siguientes:**

- Elaborar un marco teórico-metodológico en relación con la migración, integración y empleo, así como con la economía social y las Empresas de Inserción, con el que identificar y analizar los logros de los inmigrantes vulnerables en cuanto a su proceso de inclusión social.
- Analizar las Empresas de Inserción para conocer su implantación, estructura y capacidad de inserción de los colectivos más vulnerables.
- Caracterizar a los inmigrantes que trabajan en las Empresas de Inserción y estudiar sus procesos de integración socio-laboral en las mismas.
- Estudiar los procesos de inserción que tienen lugar dentro de las empresas teniendo en cuenta los actores que toman parte en dicho proceso: promotores, gestores, técnicos de acompañamiento y de producción y trabajadores de origen extranjero.

La singularidad de este trabajo de investigación radica:

- a) En realizar un **análisis holístico del proceso de inclusión social de los inmigrantes que participan en las Empresas de Inserción, al estudiarlo desde la percepción de los cinco grupos de actores implicados en el proceso** (inmigrantes, empresas promotoras, gestores de las Empresas de Inserción, técnicos de acompañamiento y técnicos de los servicios sociales de base) y en relación al impacto que este proceso tiene sobre el desarrollo humano de los y las inmigrantes.

- b) En la **construcción de un marco analítico basado en el DH y la teoría de las capacidades**, para el estudio del proceso de inserción que se produce en el seno de las Empresas de Inserción por las personas inmigrantes vulnerables. Entendemos que el DH y la inclusión social son al menos tan importantes como el desarrollo económico o el indicador del Producto Interior Bruto (PIB). Compartimos uno de los objetivos centrales de enfoque de DH que consiste en colocar a las personas más que a los bienes materiales en el centro de la agenda del desarrollo.

En este marco, el desarrollo supone la **expansión de las capacidades humanas más que la expansión del crecimiento económico** o del ingreso, que representa sólo un posible medio para este fin (Drèze y Sen, 1989; Sen, 1999).

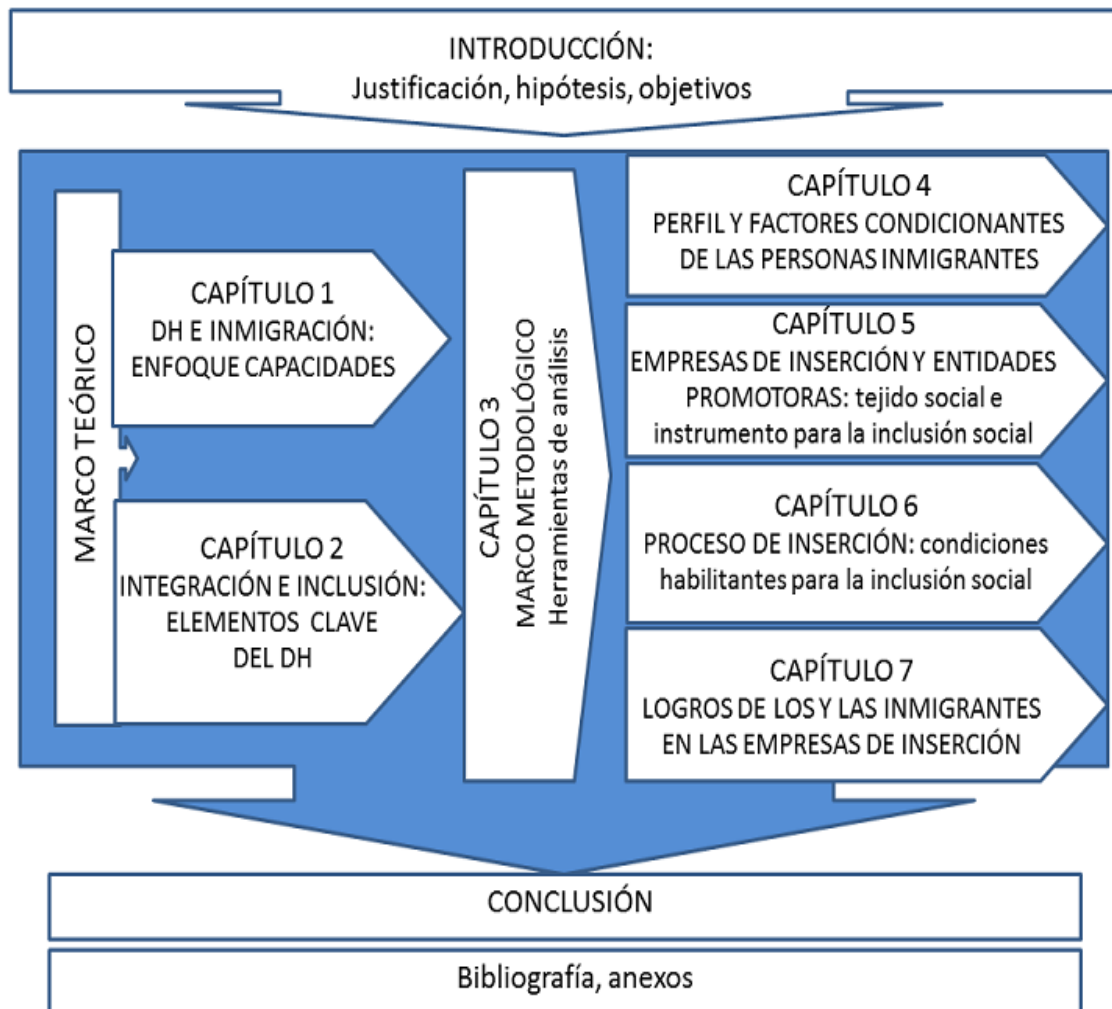
- c) En la realización del **análisis del proceso de inclusión de los y las inmigrantes vulnerables dentro de las Empresas de Inserción utilizando el marco analítico propuesto**.

La clave del enfoque de capacidades es que pone el énfasis en lo que la persona es efectivamente capaz de ser y de hacer y esto es precisamente lo que queremos estudiar al analizar el proceso que se da en las Empresas de Inserción. ¿Qué logros consiguen, en los distintos ámbitos de la vida, las personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción en relación con su DH y su proceso de inclusión social?

### **Estructura del trabajo**

Esta tesis está compuesta por siete capítulos, más la introducción, la conclusión, la bibliografía y los anexos. El Gráfico 0.2 muestra el modo en que se han estructurado los distintos capítulos que componen, por un lado, el marco teórico, formado por los capítulos 1 y 2, por otro lado, el marco metodológico que se presenta en el capítulo 3 y un tercer bloque de capítulos que agrupan el análisis del trabajo de campo y que ocupa los capítulos 4 a 7. Con la introducción como inicio y con las conclusiones como colofón de los hallazgos de la investigación y las sugerencias de futuro, tras lo aprendido a lo largo del trabajo y las nuevas ventanas que se abren con preguntas y cuestiones que se plantean una vez terminada.

Gráfico 0.2: Estructura tesis



Fuente: Elaboración propia

Los dos primeros capítulos plantean el marco teórico que guía la investigación. El primer capítulo '*Aproximación al empleo y la inmigración internacional en el País Vasco desde el enfoque de capital humano y de desarrollo humano*' analiza la relación existente entre el fenómeno de la inmigración y los enfoques de capacidades y las teorías de capital humano y DH, dedicando una parte del capítulo a contextualizar la situación de la inmigración en Euskadi, como punto de partida en el que se asienta el análisis de los datos recogidos.

El segundo capítulo, '*Tendencias y conceptualización de la integración de las personas inmigrantes vulnerables de origen extranjero en el contexto europeo y vasco*', profundiza en el significado del concepto de integración, en sus

objetivos y características en relación con los inmigrantes en la sociedad de acogida, teniendo en cuenta las especificidades de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción, como grupo objetivo de esta investigación. Para ello se repasarán diversas definiciones y algunos de los principales enfoques teóricos que abordan el tema con el fin de clarificar los objetivos y características de la inclusión social.

El tercer capítulo, *'Marco metodológico y diseño de las herramientas de análisis'*, expondrá las bases metodológicas del análisis basado en métodos cuantitativos y cualitativos, con un apartado dedicado a explicar el universo de la muestra, los instrumentos utilizados, así como la matriz de análisis desarrollada. Esta investigación propone un marco analítico que estudia el proceso de inserción en el interior de las empresas en clave de identificación de las condiciones habilitantes que generan las Empresas de Inserción para la consecución de logros en clave de DH e inclusión social de los y las trabajadoras inmigrantes. Se abordará desde una perspectiva multidisciplinar y con una metodología de métodos mixtos cuantitativos y cualitativos para profundizar y ampliar el conocimiento de los desafíos que supone la inclusión socio-laboral de las personas inmigrantes y el fenómeno de las Empresas de Inserción en Euskadi, como alternativa enmarcada en principios que armonizan el valor económico con valores sociales y de desarrollo de la persona.

Los siguientes cuatro capítulos (4, 5, 6 y 7) están dedicados al análisis de los datos cuantitativos y cualitativos recogidos, poniendo énfasis en distintos aspectos del desarrollo e inclusión social de las personas y teniendo en cuenta las voces de los distintos actores que participan en el proceso.

Así en el capítulo 4 titulado *'Perfil y factores condicionantes de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción'* se analizan las características y los factores condicionantes de vulnerabilidad y exclusión que tienen las personas inmigrantes en las Empresas de Inserción. Se trata de un capítulo clave en el análisis porque sin la contextualización que proporciona no se podría abordar el estudio del resto de aspectos que se examinan en los capítulos siguientes.

El capítulo 5 titulado '*Empresas de Inserción y Entidades Promotoras: tejido socio-político e instrumento para el desarrollo humano y la inclusión social*' está dividido en dos partes para analizar dos realidades conectadas entre sí: las Entidades Promotoras y las Empresas de Inserción, que se encuentran en la base para que el instrumento funcione y el entramado de apoyo y acompañamiento se sostenga.

Las Entidades Promotoras son instituciones del Tercer Sector comprometidas con el cambio social y la inclusión de personas vulnerables y son además, en buena parte, el sustrato para que las Empresas de Inserción se creen y se mantengan en el tiempo. Las Empresas de Inserción, por su parte, constituyen uno de los instrumentos para la inclusión social, y suponen uno de los vehículos a través de los cuales se trata de abordar la superación de los factores condicionantes identificados en contextos y colectivos concretos.

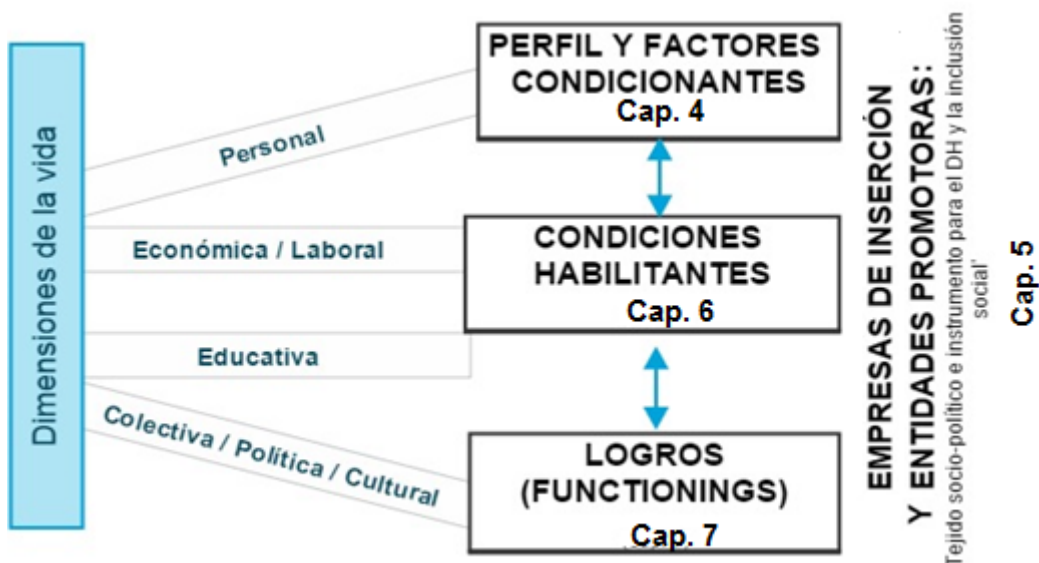
El capítulo 6 titulado: '*Proceso de Inserción*' estudiará las condiciones habilitantes que ponen en marcha las empresas durante el proceso de inserción para la superación de los factores condicionantes

Por último, el capítulo 7 titulado '*Análisis de los logros de los trabajadores extranjeros en su paso por el proceso de inclusión en las Empresas de Inserción en Euskadi*' analizará la consecución de logros en los distintos ámbitos de la vida de las personas inmigrantes en las Empresas de Inserción desde el enfoque de capacidades y en relación a su inclusión social.

El gráfico 0.3 muestra la relación entre los distintos capítulos de análisis, donde el capítulo 5, en la parte derecha del gráfico, dedicado a las entidades promotoras y las Empresas de Inserción, muestra la transversalidad del tejido socio-político generado alrededor de las Empresas de Inserción para el desarrollo y mantenimiento del instrumento para el DH y la inclusión social de las personas de origen extranjero vulnerable. Todo el análisis se ha articulado en las distintas dimensiones de la vida humana (personal, económica/laboral, educativa y colectiva, política y cultural) como puede verse en la parte izquierda del gráfico.



Gráfico 0.3: Esquema relación capítulos análisis



Fuente: Elaboración propia

Por último, en la parte central se presentan la conexión entre los capítulos que analizan el perfil y los factores condicionantes de las y los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción (Capítulo 4), las condiciones habilitantes que las Empresas de Inserción ponen en marcha (Capítulo 6) para que se puedan conseguir los logros en cuanto a su desarrollo humano e inclusión (Capítulo 7).

El modo en que esta investigación aborda la inclusión de las personas inmigrantes en las Empresas de Inserción aporta una confluencia entre la inclusión social como cambio sistémico habilitado 'desde arriba' y el desarrollo de la capacidad de agencia iniciado 'desde abajo' a través del desarrollo de las capacidades de las personas.



## Capítulo 1. Aproximación al empleo y la inmigración internacional en el País Vasco desde el enfoque de capital humano y de desarrollo humano

*“Vienen inmigrantes porque no podemos evitarlo.  
No porque los queramos, no porque los llamemos,  
no porque los reclutemos, sino porque no podemos impedirlo”  
(Arango, 2011)*

Las afirmaciones que encabezan este capítulo reflejan la visión de la inmigración que generalmente tienen las políticas europeas de migración y que se corresponde con una percepción principalmente utilitarista que responde a las necesidades económicas y del mercado laboral de la sociedad de acogida. El presente capítulo problematizará la inmigración desde diferentes ángulos y referentes teóricos y propondrá un marco de análisis que supere esta visión.

El capítulo consta de cuatro partes, estando la primera dedicada a la contextualización del fenómeno de la inmigración en Euskadi, dentro del cual están incluidos los y las trabajadoras inmigrantes de las Empresas de Inserción, foco de análisis del presente estudio. El segundo apartado presenta una reflexión sobre el empleo y la inmigración como realidades interrelacionadas en los contextos europeo y vasco.

El tercero explicará la relación entre inmigración y empleo entendidos desde las teorías de capital humano y DH, ya que el planteamiento de la inmigración desde un enfoque u otro tiene implicaciones en la consideración de la persona y su relación con las sociedades de origen y de destino, así como con el proceso de inclusión. El empleo desde la teoría de capacidades es sólo uno de los elementos que contribuyen al bienestar de la persona y se contraponen a los principios de la cosmovisión neo-liberal y de enfoques como el utilitarismo y el capital humano en los que se prima el esfuerzo y la preparación individual para obtener beneficios en un mundo competitivo.

Por último, el cuarto apartado, realiza un examen del enfoque de capacidades como marco normativo y categoría de análisis, por dos razones: 1) En primer lugar, porque entendemos que una teoría que ponga en el centro del desarrollo a las personas es más adecuada para plantear el análisis, y 2) en segundo lugar, porque teniendo en cuenta las situaciones de vulnerabilidad de las personas inmigrantes de origen extranjero, objeto de estudio de la presente investigación, creemos más pertinente apostar por mirar la inmigración y la inclusión desde la perspectiva de DH.

### **1.1. La inmigración en el País Vasco en un contexto global**

Existe una vasta bibliografía que estudia y analiza el fenómeno de la inmigración desde distintos enfoques, alcances y dimensiones geográficas. Los distintos tipos de inmigración<sup>3</sup> y la variedad de enfoques<sup>4</sup>, entre los que se encuentra la centralidad del empleo en el debate de la inmigración internacional, unida a la divergencia de visiones y a su carácter interdisciplinario son las razones que explican el hecho de que, a pesar de diversos intentos, no haya una definición universal de la migración.

No obstante, el objetivo de este apartado no es realizar una revisión exhaustiva de la evolución y características de la población inmigrante en el País Vasco, sino presentar de manera sucinta el contexto de la inmigración en Euskadi, como punto de partida para conocer el entorno en el que estudiar el proceso de inclusión de las personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción y que son el grupo objetivo de esta investigación.

Esta contextualización es clave para enmarcar y comprender el enfoque de este estudio centrado en el impacto que la intervención de las Empresas de Inserción tiene en el desarrollo de las capacidades y oportunidades de las personas inmigrantes así como sobre los logros conseguidos en su proceso de inclusión.

---

<sup>3</sup> Interna, externa, involuntaria, temporal, ilegal, etc.

<sup>4</sup> No hay una única manera de entender y analizar la inmigración: liberal-ilustrada, neoliberal, social-liberal, marxista, desarrollo humano...

Antes de entrar en la reflexión, partimos de la premisa de que el “colectivo inmigrante internacional” al que nos referimos es un grupo muy heterogéneo que incluye a personas de muy diferentes orígenes, edades, religiones, motivaciones, niveles educativos y experiencias personales, que llegan a Euskadi, desde otros países. De manera que no hay un grupo que pueda ser llamado ‘inmigrante’ en genérico con unas características homogéneas ya que cada persona que emigra tiene un origen, unas costumbres y cultura distintas. Incluso dos personas que provienen de la misma cultura, pueden ser muy distintas, una puede entablar relaciones más fácilmente, otra tener más facilidad con el idioma del país receptor, etc. Por lo tanto, cabe esperar que no puedan aplicarse soluciones uniformes que sirvan para todos por igual.

La inmigración en Euskadi ha pasado por varias fases de auge y retroceso. En las décadas de 1960 y 1970 recibió varias oleadas de inmigración de personas que llegaron principalmente del resto del Estado español atraídos por el auge industrial y esto cambió de manera profunda la estructura demográfica de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). En los años 90, coincidiendo con la crisis del desempleo, Euskadi perdió saldo migratorio y sólo lo empezó a recuperar a finales del siglo XX y comienzos de los 2000, cuando con la bonanza económica la llegada de personas de origen extranjero experimentó un gran auge (Tabla 1.1).

Tabla 1.1: Evolución de la población total y extranjera en la CAPV. 1998-2014

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	2.098.628	2.100.441	2.098.596	2.101.478	2.108.281	2.112.204	2.115.279	2.124.846
Extranjeros	15.198	16.793	21.140	27.438	38.408	49.231	59.166	72.894
% Extranjeros	0,7	0,8	1,0	1,3	1,8	2,3	2,8	3,4

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	2.133.684	2.141.860	2.157.112	2.172.175	2.178.339	2.184.606	2.193.093	2.191.682	2.188.849
Extranjeros	85.542	98.524	117.337	132.865	139.369	145.256	151.894	148.877	140.917
% Extranjeros	4,0	4,6	5,4	6,1	6,4	6,7	6,9	6,8	6,4

Fuente: INE. Elaboración: Ikuspegi-Inmigración<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Las cifras provisionales de empadronamiento a 1 de enero de 2014 indican cómo el número de población extranjera empadronada en la CAPV es de 140.917 personas, un 5,3% menos que en 2013. Si lo comparamos con la variación registrada en el conjunto del Estado (-9,8%), en la CAPV el descenso ha sido menor. De este modo, la población extranjera en la CAPV desciende por segundo año consecutivo y rompe definitivamente con la pauta de incremento de estos últimos años. Por Territorios Históricos, es en Bizkaia donde reside el mayor número de personas extranjeras, concretamente 68.004, un 7,9%

En 2012 se registra el mayor volumen de extranjeros residiendo en Euskadi con un total de 151.894 personas, -como puede verse en la tabla 2.1. y que representaban un 6,9% el conjunto de la población. A partir de esa fecha, en el año 2013, el volumen de extranjeros comienza a descender y, paralelamente, también va reduciéndose el total de población de la CAPV.

Aunque en números absolutos el saldo ha sido claramente positivo, en cuanto a llegadas, como hemos visto en el cuadro anterior, existe una clara diferencia entre el porcentaje de personas extranjeras que han entrado frente a las que han salido en años como 1999-2000 y 2001, 2004 y 2005, como puede apreciarse en el gráfico siguiente.

**Gráfico 1.1: Evolución de las inmigraciones y emigraciones. Porcentaje de la variación anual en la CAPV**



Fuente: EUSTAT. Estadística de movimientos migratorios

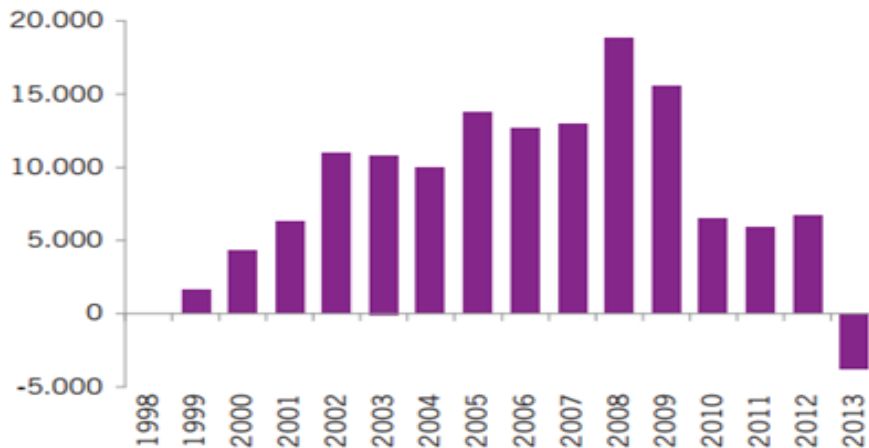
También podemos observar como a partir de 2009 comenzaron a sentirse los efectos de la crisis, registrándose un descenso importante en el incremento interanual de extranjeros, que aparece en el Gráfico 1.2: Incremento interanual absoluto de población extranjera en la CAPV (1998-2013) ya que, como se explica en el anuario de la inmigración en España de 2010, se ha pasado de una situación de 'boom' de llegada de población inmigrante para satisfacer las necesidades económicas y laborales de la época de bonanza a un escenario distinto compuesto de emigración de retorno de población inmigrante a sus lugares de origen, y emigración de ciudadanos/as españoles/as a terceros países (Aja, Arango y Oliver, 2013). Así, se observa que en 2013 es cuando se

---

menos en comparación con los datos de 2013. Le siguen Gipuzkoa –con 46.303 personas empadronadas y un ligero descenso del 0,8%– y Araba/Álava –con 26.610 personas y un descenso del 6,1% (Ikuspegiak-Observatorio Vasco de la Inmigración, 2014).

produce por primera vez un decremento en el volumen interanual de población extranjera que se cifra en 3.729 personas inmigrantes, lo que supone un descenso del 2,5% de la población inmigrante en la CAPV.

**Gráfico 1.2: Incremento interanual absoluto de población extranjera en la CAPV (1998-2013). Datos INE**



Fuente: Ikuspegiak- Observatorio Vasco de la Inmigración (2013: 3)

Evidentemente, el crecimiento de la población inmigrante en los últimos 15 años ha tenido su reflejo en el mercado laboral vasco al crecer considerablemente el número de personas inmigrantes activas y ocupadas. El número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social ha evolucionado muy rápidamente, pasando de las 10.690 afiliaciones registradas en 2001 a las 48.210 existentes en 2014<sup>6</sup>, lo que representa el 5,24% el peso de los trabajadores extranjeros sobre el total de trabajadores dados de alta laboral en la Seguridad Social en el País Vasco (Instituto Nacional de Estadística-INE, 2014).

Las personas inmigrantes, en su mayoría, han cubierto puestos en actividades y categorías profesionales que eran difíciles de cubrir con trabajadores autóctonos como se refleja en el desglose de ocupaciones por sectores recogido en la Tabla 1.2: elaborada con los datos de la Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera Residente en la Comunidad Autónoma de

<sup>6</sup> En 2012 eran 51.274, por lo que aunque está en proceso de recuperación ha descendido el número de personas extranjeras afiliadas.

Euskadi<sup>7</sup> (EPIE). Siendo el servicio doméstico, la hostelería, el comercio y la construcción, por este orden, los empleos con mayor porcentaje de población extranjera.

**Tabla 1.2: Población de 16 a 66 años de origen extranjero ocupada por rama de actividad**

Rama de actividad	Abs.	% ver.
Agricultura	1.141	1,5
Pesca	691	,9
Industria extractiva	0	,0
Industria de la alimentación	790	1,0
Industria papelera	171	,2
Industria petroquímica	114	,1
Industria del caucho	413	,5
Industria otros productos no metálicos	327	,4
Metalurgia	1.621	2,1
Construcción de maquinaria	1.865	2,4
Material eléctrico	386	,5
Material de transporte	664	,9
Industria manufacturas diversas	1.819	2,4
Producción de energía	116	,2
Construcción	10.934	14,2
Comercio	9.031	11,7
Hostelería	12.926	16,8
Transportes y comunicaciones	2.685	3,5
Instituciones financieras	46	,1
Servicios a las empresas	5.179	6,7
Administración Pública	473	,6
Educación	2.294	3,0
Sanidad-servicios sociales	4.186	5,4
Otros servicios comerciales	2.711	3,5
Servicios doméstico	16.368	21,3
Organismos extraterritoriales	28	,0
No precisado	21	,0
Total	77.000	100

Fuente: EPIE 2010. Gobierno Vasco. Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales. OEE

Entre las 65.272 personas de origen extranjero asalariadas, destaca la importancia de las situaciones caracterizadas por la temporalidad o la ausencia de contrato. Un 36,6% de la población considerada trabaja con un contrato no indefinido y un 14,6% sin contrato, en conjunto un 51,2% del total (Gobierno Vasco, 2011: 28).

Además, la población inmigrante, más que ningún otro grupo<sup>8</sup>, ha ganado también mayor protagonismo en el campo de la pobreza. El capítulo del Anuario de la Inmigración redactado por Mahia y Arce (Aja, Arango, y Oliver, 2013) se ocupa de este tema y explica que la mayoría de la población

<sup>7</sup> La EPIE elaborada por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, es un análisis estadístico previsto realizar cada cuatro años y cuya primera edición se llevó a cabo en 2010. Su objetivo primordial es analizar y conocer las condiciones de vida de la población inmigrante en la CAPV así como otras circunstancias asociadas al hecho migratorio tales como los motivos de migración, el proyecto migratorio, el grado de asentamiento en Euskadi o el grado de integración en la sociedad de acogida.

<sup>8</sup> En este hecho influye el haber aumentado su número en términos absolutos.



inmigrada ocupa los sectores más pobres de la población e inferiores en las pirámides ocupacional, salarial y de la estructura social.

El III Plan Vasco de Inclusión Activa 2012-2016 al referirse a los perfiles poblacionales de la pobreza y la exclusión social en la CAPV explicita el caso de las personas extranjeras que evolucionan de manera ambigua, siendo menos afectados por la pobreza real y de acumulación, pero sufriendo en mayor medida otras clases de pobreza. Así, de acuerdo con la Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social (EPSD) (Gobierno Vasco, 2008), el porcentaje de riesgo diferencial de pobreza en hogares vascos según el perfil de la persona principal indica que cuando dicha persona tiene una nacionalidad de algún país de fuera de la UE, su porcentaje de riesgo conjunto de pobreza es del 34,3% siendo el tercer grupo en el ranking por detrás de las mujeres menores de 45 años sin ocupación estable, en el contexto de una familia monoparental (70,9%) y de mujeres solas de entre 45-64 años sin ocupación estable (36,8%) (Gizatea, 2012: 16).

En el análisis realizado en 2010 con datos de EPIE se constataba que un 16,5% de la población de origen extranjero (mayores de 16 años) se enfrentaba a problemas económicos para acceder a una vida independiente al margen del actual hogar o establecimiento de residencia. Por otro lado, 74.872 de las personas de origen extranjero, un 50,1% de las 149.484, tenían como ingreso principal los rendimientos económicos procedentes de su trabajo o de sus rentas.

## **1.2. El empleo y la apuesta por la inmigración: dos fenómenos interrelacionados en los contextos europeo y vasco**

Frecuentemente, la historia de la inmigración se escribe desde la perspectiva del país receptor (Martinello y Rath, 2010), por lo que la mayoría de las consideraciones y clasificaciones que se hacen de las personas inmigrantes se realizan, en general, desde la visión y los intereses de la sociedad de acogida (Organización Internacional de las Migraciones, 2012). La cosmovisión neoliberal y la perspectiva utilitarista (Castles y Kosack, 2010), en las que se encuentran, en general, inmersas las sociedades y políticas europeas, encierran una manera de entender al ser humano y a la sociedad, en el que la

democracia occidental con sus procesos electorales, su régimen de partidos, sus asociaciones de intereses particulares, etc., representan el final de la historia. La felicidad se basa en varios elementos como el mercado libre, la posesión de bienes materiales y la superación personal para obtenerlos, contando con un papel limitado del Estado que actúa de canal para su realización.

En esta cosmovisión, la inmigración es considerada, desde el punto de vista de los responsables políticos europeos, como ya se ha apuntado en la introducción, un capital clave para cubrir algunas necesidades específicas de las sociedades receptoras. En este sentido, las personas trabajadoras de origen extranjero son vistas como fuerza de trabajo, como recursos, y se han convertido en elementos de regulación del mercado laboral al fomentarse políticas de:

- **Solución a la escasez de mano de obra cualificada** que busca la **atracción de talento** de personas inmigrantes con altas cualificaciones (*high skilled*) necesarias para cubrir puestos de trabajo en sectores considerados estratégicos. Se trata de políticas centradas en los aspectos económicos para la búsqueda y el desarrollo de oportunidades económicas y necesidades del mercado laboral de la sociedad de acogida, principalmente (Castles y Kosack, 2010).
- **Redistribución de flujos** para regular los flujos de entrada de acuerdo a las necesidades de mano de obra en los sectores económicos (Koehler, Laczko, Aghazarm, et al, 2010; Abbott y Charles, 2011; Jonjić y Mavrodi, 2012). Según algunas proyecciones (Eichhorst, Giulletti, Guzi, et al, 2011) para 2015 se habrán creado más de 13 millones de nuevos puestos de trabajo en Europa, esperándose que la demanda de trabajadores cualificados aumente en un 2,8%, mientras que la necesidad de trabajadores poco cualificados es probable que disminuya en un 1,4%.

Teniendo en cuenta las circunstancias demográficas, también se hace previsible que la inmigración ayude a paliar parcialmente otro tipo de problemas en las sociedades receptoras, al necesitar un porcentaje de migrantes para **garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y de bienestar social** (Münz, Straubhaar, Vadean, et al, 2007; Münz, 2008). Desde un punto

de vista económico, podría afirmarse que la migración ha contribuido a la bonanza económica europea en las últimas décadas, funcionando el mercado laboral como reclamo en la fase de bonanza y constituyendo un factor de vulnerabilidad y exclusión para las personas inmigrantes durante la crisis, por ser las primeras en estar en riesgo de perder sus trabajos.

Así, los y las **inmigrantes en muchos casos son considerados fuente de mano de obra**, es decir son vistos como recursos (capital humano) **sin tener en cuenta**, como propone la visión del enfoque de DH, **el respeto de los derechos** de las personas en las políticas y las actuaciones puestas en marcha.

De esta manera, el reto identificado en cuanto al respeto de los derechos humanos de las personas inmigrantes es la necesidad de tratarlas como sujetos de derechos y de avanzar contra la discriminación en todas las áreas de política más allá de los problemas del mercado de trabajo, reforzando su participación en el mercado de los inmigrantes mediante la superación de las barreras como la discriminación y la falta de conocimientos de idiomas, así como el reconocimiento de títulos extranjeros. Hacia ahí apuntan la mayoría de los trabajos académicos presentados en las Jornadas “Inmigración e Integración en el UE. Dos retos para el s. XXI” (De Lucas, Quiñones Escámez, Campelo, et al, 2012) que defienden que, aparte de la necesidad de gestionar los flujos migratorios a nivel europeo y promover una política de inmigración europea capaz de equilibrar la necesidad de mano de obra extranjera, se tengan en cuenta los valores democráticos, el respeto a los derechos humanos y una adecuada política de integración política, social y económica del colectivo inmigrante

De acuerdo con el principio de la UE en relación con la libertad de circulación de los trabajadores<sup>9</sup>, los nacionales de los Estados del Espacio

---

<sup>9</sup> Se trata de un derecho consolidado en el ordenamiento jurídico europeo, derivado de Schengen. Libre circulación de trabajadores: artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y desarrollado en el Derecho derivado europeo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. El derecho de las personas a circular y residir libremente dentro de la Unión Europea constituye la piedra angular de la ciudadanía de la Unión, establecida en el Tratado de Maastricht de 1992. Hoy en día se regula a través de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y

Económico Europeo (EEE) están autorizados a trabajar en otro país miembro en las mismas condiciones que los ciudadanos de ese país. Las situaciones de mayor discriminación se dan con los nacionales de terceros países y de menor cualificación, por la idea que ha preconizado el Pacto por la Emigración promovido por Nicolas Sarkozy sobre la '*inmigración escogida frente a la inmigración padecida*' (Iglesias Machado y Becerra Domínguez, 2007). Se trata de una idea discriminatoria al potenciar la entrada de personas de origen extranjero con ciertas características mientras que limita la entrada y la movilidad a otras (personas con menor cualificación, originarias de terceros países de fuera de la UE).

El marco regulatorio europeo sobre migración laboral<sup>10</sup> se compone de una Directiva marco general<sup>11</sup> y cuatro directivas específicas sobre las condiciones de entrada y residencia de los trabajadores altamente cualificados<sup>12</sup>, trabajadores de temporada (*seasonal workers*), trabajadores trasladados dentro de una misma empresa (*intra-corporate transferees*) y personas en formación remuneradas (*remunerated trainees*) (Aja y Díez, 2005).

---

residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE.

<sup>10</sup> Enfoque Global de la Migración y la Movilidad (GAMM). En noviembre de 2011, la Comisión adoptó su Comunicación titulada «Enfoque Global de la Migración y la Movilidad», a fin de agrupar todas las políticas en materia de migración de forma más coherente. El GAMM se basa en cuatro pilares: migración legal y movilidad; migración irregular y trata de seres humanos; protección internacional y política de asilo, y maximización de la repercusión en el desarrollo de la migración y la movilidad. Los derechos humanos de los migrantes son un tema transversal en el GAMM.

<sup>11</sup> Desde 2008 se ha adoptado una serie de directivas importantes respecto de la inmigración y el asilo. Para ver los cambios legislativos recientes consultar la ficha técnica sobre la Unión Europea elaborada por Rosa Raffaelli (Raffaelli, 2014) sobre los fundamentos jurídicos de la migración legal. Tras las dificultades halladas a la hora de adoptar una disposición general que cubriese toda la inmigración laboral en la UE, el enfoque actual consiste en adoptar legislación sectorial, por categorías de migrantes, con el fin de establecer una política de la UE en materia de migración legal.

También se puede consultar

- la Directiva 2009/50/CE, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado, crea la «tarjeta azul UE»;
- la Directiva del permiso único (2011/98/UE) establece un procedimiento común y simplificado para los ciudadanos de terceros países que soliciten un permiso de residencia y de trabajo en un Estado miembro
- La Directiva 2014/36/UE, adoptada en febrero de 2014, regula las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros.

<sup>12</sup> El 25 de marzo de 2013, la Comisión presentó una nueva propuesta de Directiva (COM(2013) 151) por la que se mejoran los instrumentos legislativos vigentes aplicables a los nacionales de terceros países que deseen entrar en la UE con fines de estudio o investigación (Directivas 2004/114/CE y 2005/71/CE).

No obstante, ni la Directiva ni la legislación secundaria sobre el tema incluye disposiciones relativas a los trabajadores de terceros países, y el estatus especial de los nacionales de terceros países como trabajadores desplazados se basa únicamente en el artículo 49 CE (libertad de establecimiento en la UE)<sup>13</sup>.

Por lo tanto, las reglas son diferentes y a la vez discriminatorias para los nacionales de países no pertenecientes al EEE, y además, éstas varían sustancialmente entre países en cuanto a los requisitos de un permiso de trabajo, la duración del mismo, el vínculo con el permiso de residencia, los criterios de elegibilidad y las exenciones sobre el permiso de trabajo (Eichhorst, Giuletti, Guzi, et al, 2011).

En las últimas décadas las políticas de inmigración se han vuelto más restrictivas en la mayoría de los Estados miembros de la UE, implementándose políticas migratorias selectivas y sistemas basados en puntos, por mencionar sólo algunos. Gsir (2013) ofrece una breve pero clarificadora revisión del surgimiento, evolución y principales planteamientos de la política de inmigración laboral en la UE. Por ejemplo, el sistema de tarjeta azul es un permiso de trabajo aprobado en toda la UE para trabajadores no comunitarios altamente cualificados, y se introdujo en la UE en 2011 (excepto Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido) con la Directiva 2009/50/CE del Consejo. La Tarjeta Azul ofrece un procedimiento único para los ciudadanos no pertenecientes a la UE para solicitar permiso de trabajo y contar con permiso para trabajar y vivir en cualquier país de la UE. Es un instrumento que operativiza los postulados de la migración deseada y la atracción de talento, frente a la migración ilegal o irregular o 'no deseada'.

En el Estado español, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización facilita la entrada y permanencia en España por razones de interés económico a inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, investigadores, trabajadores que efectúen

---

<sup>13</sup> Treaty establishing the European Community (Nice consolidated version) - Part Three: Community policies - Title III: Free movement of persons, services and capital - Chapter 3: Services - Article 49 - Article 59 - EC Treaty (Maastricht consolidated version) - Article 59 - EEC Treaty.

movimientos intra-empresariales dentro de la misma empresa o grupo de empresas y familiares de los supuestos anteriores.

Según Triandafyllidou (2010), el término 'inmigración ilegal' refleja en su sentido más amplio, un acto de la migración que se lleva a cabo en contra de las disposiciones legales de entrada y residencia. Hay un gran movimiento de inmigrantes que no poseen toda la documentación requerida por las instituciones del país receptor, por lo que se les denomina ilegales, irregulares, etc., y suponen una de las mayores preocupaciones políticas de los últimos años. El colectivo de inmigrantes indocumentados/as es considerado oficialmente como aquellas personas que entran o permanecen en un país de forma irregular, con documentos de identificación ilegales, visas expiradas o sin permiso de residencia. A menudo se convierten en víctimas de la explotación estatal, la desinformación, etc. Actualmente se calcula que hay entre cinco y ocho millones de inmigrantes indocumentados en Europa que no están protegidos oficialmente por las políticas estatales, dado que su estado no está regulado, y no tienen acceso a derechos básicos como la sanidad, la educación, la protección en el trabajo y una vivienda digna (PICUM, 2013). Por otra parte, la mayoría de los fondos europeos en materia de inmigración se destinan al control de fronteras exteriores y al retorno de los 'irregulares'. Son muy pocos los fondos y recursos que se dedican a la inclusión de personas.

En casi todos los países europeos, las personas inmigrantes (de larga duración) con trabajo regular y permisos de residencia pueden recibir apoyo para su entrada en el mercado de trabajo. Sin embargo, las políticas de integración y la mayoría de los programas de empleo, entre los que se encuentran las Empresas de Inserción, son generales e incluyen a todos los colectivos de personas vulnerables o marginadas sin hacer ninguna distinción entre inmigrantes y nativos. No obstante, son necesarias medidas de integración dirigidas específicamente al colectivo inmigrante (no incluido en la Tarjeta Azul), ya que normalmente representan un grupo vulnerable en el mercado de trabajo y en otros ámbitos (social, educativo, participativo, etc.).

En las sociedades europeas modernas, y desde una visión más cercana al capital humano, el trabajo es considerado como el principal medio para adquirir derechos y deberes respecto a la sociedad y de que ésta los adquiera respecto

al individuo (Zubero, 2003). Así entendido, el derecho al trabajo se convierte en condición *sine qua non* de la plena ciudadanía, y adquiere todo su significado como derecho político. La no participación o la participación residual en el mercado de trabajo determinan, casi necesariamente, el inicio de un proceso de exclusión con consecuencias directas en el ejercicio de otros derechos sociales. En este sentido, los informes del Observatorio europeo del empleo (European Employment Observatory, 2014) ofrecen muestras empíricas de la discriminación y segregación ocupacional que existen en las sociedades europeas en términos de oportunidades de trabajo, carreras y brechas salariales, especialmente para algunos grupos de población, como inmigrantes, mujeres y jóvenes.

Existen además derechos que preceden al estatus laboral o de residencia y que tienen que ver con el respeto de los derechos humanos y el acceso a otro tipo de derechos como la educación o el trabajo que son clave para el disfrute de otros derechos por la interdependencia que se da entre ellos. En esta dinámica, las carencias y dependencias no sólo se acumulan o yuxtaponen, sino que se refuerzan mutuamente. Es indudable que, en la sociedad actual, los procesos y las situaciones de exclusión, la ruptura del vínculo existente entre el individuo y la sociedad se derivan de su no participación en el proceso productivo.

Desde REAS (REAS-Euskadi, 2011a: 77) se concibe el trabajo en un contexto social e institucional amplio de participación en la economía y en la comunidad, de manera que el trabajo es un elemento clave en la calidad de vida de las personas, de la comunidad y de las relaciones económicas entre la ciudadanía, los pueblos y los Estados. Y por tanto, afirma la importancia de recuperar la dimensión humana, social, política, económica y cultural del trabajo que permita el desarrollo de las capacidades de las personas, produciendo bienes y servicios, para satisfacer las verdaderas necesidades de la población (nuestras, de nuestro entorno inmediato y de la comunidad en general). De ahí, que la concepción del trabajo trascienda la de un empleo o una ocupación.

### 1.3. Concepción del trabajo desde la Economía Social y Solidaria en Euskadi

En la Carta de la Economía Solidaria (REAS-Euskadi, 2011a) se defiende una concepción del trabajo que implica que las personas son las protagonistas de sus procesos y que obliga a considerar las distintas dimensiones de la vida humana en las que se asienta el trabajo de las Empresas de Inserción en relación con los inmigrantes que participan en ellas:

- **La dimensión humana del trabajo** implica que las personas se convierten en protagonistas principales de la economía solidaria, y como tales deben crecer a través del desarrollo de sus capacidades: de iniciativa y creatividad, de pensar, de comunicación, de gestión, de trabajo en equipo, de asumir riesgos, de investigar,... Es también un factor de inclusión e integración social y un pilar de la autoestima de la persona relacionado con todas las dimensiones de su vida.
- **La dimensión social del trabajo** significa poner las capacidades propias al servicio de las necesidades de la comunidad y de la población en general.
- **Las dimensiones políticas del trabajo**, es decir el derecho de todas las personas a tener pleno acceso a las oportunidades sociales de obtención de recursos; los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social. Y por otra parte, el derecho a participar en la planificación de lo que hay que producir para satisfacer las necesidades de la población comenzando por la más cercana y no tanto enfocada al mercado indefinido y globalizado. Por último, la participación de las personas trabajadoras y de la sociedad civil en la propiedad de los medios de producción y en la toma de decisiones relevantes, estando el capital social de las empresas al servicio de las necesidades sociales a las que se pretenda responder.
- **Las dimensiones económicas del trabajo** que están relacionadas con condiciones laborales dignas que cubran las necesidades económicas de las personas y empleo de calidad y el establecimiento de formas consensuadas y justas de valoración del intercambio en las relaciones



comerciales y productivas. Básicamente relaciones de cooperación y no de competitividad.

- **La dimensión cultural del trabajo** distingue entre trabajo y empleo, ya que este último término solo hace referencia a la forma jurídica de un contrato por cuenta ajena. Mientras que trabajo habla de su función humana, social, política y económica independientemente de su forma jurídica o administrativa.
- **La dimensión ambiental** que implica la responsabilidad de producir bienes y servicios de forma sostenible.

En conclusión, esta concepción del trabajo que defiende la Economía Solidaria en Euskadi, está muy en línea tanto con el enfoque de capacidades que defiende el **desarrollo como el proceso de ampliación de las oportunidades** de las personas y la mejora de las capacidades humanas, como con el planteamiento de esta investigación de que el proceso de inclusión en las Empresas de Inserción está centrado en el desarrollo de las capacidades de la persona y no solamente en la consecución de un empleo en particular. Nos apoyaremos en estas dimensiones para la identificación de las categorías de análisis en el capítulo 3.

#### 1.4. Aproximación desde los enfoques de capital humano y de DH

En este apartado se realiza una reflexión sobre el empleo y la inmigración en relación a dos enfoques ampliamente utilizados actualmente como son el capital humano y DH, exponiendo unas ideas generales<sup>14</sup> y una reflexión sobre la implicación que tiene cada teoría en el estudio y abordaje de la inmigración y en la consideración de las personas inmigrantes.

---

<sup>14</sup> Las formulaciones de la teoría de capital humano pueden encontrarse de un modo más formalizado en la obra de Becker (Becker, 1964) y de forma más sintética, por ejemplo, en el artículo de Schultz (Schultz, 1983) y en el capítulo de Chiappero-Martinetti (Chiappero-Martinetti y Sabadash, 2014) que explica los principales enfoques para calcular el capital humano, como son el enfoque basado en los ingresos (output-side), el enfoque basado en los costos (o input-side) y el *educational stock approach*. La autora apunta un cuarto enfoque basado en métodos indirectos que se utilizan para evaluar el capital humano en el nivel macro al calcular una parte de la renta nacional neta que se atribuye a la corriente de la renta a partir del componente HC. Ver también:

<http://oep.oxfordjournals.org/content/53/3/541.short>;

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387812000855> y

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S030438789400054G>

#### 1.4.1. La inmigración y el capital humano: la inversión en las personas

El concepto de capital humano fue introducido por el economista clásico Adam Smith en su obra 'La riqueza de las naciones', al proponer una analogía entre los hombres y las máquinas de producción para incluir en las evaluaciones de la riqueza parámetros nuevos y diferentes a los puramente físicos y asociados a la producción.

El concepto se desarrolló en una teoría sólida a mitad del siglo XX con las obras de economistas de la Escuela de Chicago como Mincer, Schultz y Becker (Mincer J., 1958; Schultz T.W., 1960; Becker, 1964). Becker defendía que en nuestra sociedad coexisten diferentes formas de capital, porque el capital no sólo se refiere al dinero, sino que incluye otras formas tangibles como pueden ser "la escolarización, clases de informática, la asistencia médica, charlas sobre las virtudes de la puntualidad y la honestidad" en el sentido que "aumentan los ingresos, mejoran la salud o añaden buenos hábitos a la vida de las personas" (Becker, 1964).

Paralelamente al trabajo de la Escuela de Chicago, otros autores (Solow, 1956; Abramovitz, 1956; Benhabib y Spiegel, 1994) intentaron evaluar la influencia de este tipo de elementos menos tangibles en el desarrollo económico y el crecimiento a nivel macro, y fueron operativizando y haciendo mensurable el concepto para la producción y la renta nacional.

Entre todas las formas de capital, el capital humano puede ser definido como "*las habilidades, conocimientos y experiencia que posee un individuo o población, vistos en términos de su valor o costo para una organización o país*" (Becker, 1964), y cuando se refieren al empleo, se puede entender que se trata de las habilidades que el empleado adquiere en el trabajo, a través de su formación y experiencia, de manera que ésta aumenta el valor de los empleados en el mercado (InvestWords, 2012).

Desde este enfoque, la capacidad de un sistema económico de reformarse y ser competitivo está estrechamente relacionada con la acumulación y con la disponibilidad de capital humano altamente calificado y potencialmente muy innovador. La educación y las competencias de las personas desde esta perspectiva son definidas, fundamentalmente, como

una inversión que debe ser rentabilizada en el mercado de trabajo respondiendo así a las demandas de la empresa privada.

Según Becker, las organizaciones invierten en la gente y les ofrecen oportunidades económicas, mientras que los empleados utilizan sus nuevos talentos y habilidades de manera productiva, lo cual redundará en un mayor beneficio para la economía. De esta manera, los costos de esta inversión - que van desde los costos de la contratación hasta la formación ejecutiva-, no afectan necesariamente a las ganancias porque será la empresa, industria o país quien recogerá el fruto de estas inversiones mediante el uso de este capital (Becker, 1962). Además, Becker partía de la premisa de que las personas deciden sobre su educación, capacitación, atención médica, conocimientos y salud sopesando los beneficios y los costos. Y de acuerdo con el autor, las habilidades y las actitudes de los individuos forman parte de la función de producción porque afectan a la cantidad de lo que se produce (Becker, 1964). No obstante, los sectores de población vulnerable cuentan con opciones y oportunidades reducidas para la participación y la toma de decisiones.

Dar un valor monetario al ser humano para explicar los distintos elementos que influyen y confluyen en el ingreso individual es un problema extremadamente complejo que se ha abordado desde las primeras obras, basadas en variables como los años de escolaridad y la experiencia profesional en el trabajo; hasta propuestas metodológicas y de medición más operativas y complejas que han considerado diferentes elementos que intervienen en la producción y el desarrollo económico como son los bienes y servicios de tipo individual, variables según los precios de mercado, y bienes de tipo colectivo, indivisibles y no cuantificables (ej. el rol de las familias).

Por encima de todo, el elemento más difícil de cuantificar es la evaluación subjetiva y latente con respecto a la satisfacción personal y el bienestar que cada persona atribuye a su propia vida.

A pesar de que el enfoque tradicional de capital humano ha sido criticado por limitarse a realizar evaluaciones puramente económicas (Polachek, 1981; Darity, 1982), estudios más recientes han incorporado elementos más allá de

los puramente económicos, lo que ha permitido realizar contribuciones importantes a los debates sobre el bienestar, la educación, la atención sanitaria y la jubilación. Así, recientemente, el renovado interés de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) en las nuevas perspectivas y propuestas para las políticas de cohesión social reafirma el capital humano como factor esencial. El capital humano, según la definición que aparece en los informes de la Comisión Europea (European Commission - DG Regio, 2004) sobre el aporte de los fondos estructurales al desarrollo sostenible, se refiere al potencial productivo de un individuo y a su estado de salud y de bienestar. Por tanto, incluye la salud, la educación, la experiencia y las capacidades profesionales, subrayando el hecho de que todos estos elementos contribuyen en la creación de bienestar individual, social y económico (OCDE, 2001). La valorización del capital humano, entendido como el conjunto de los conocimientos y de las capacidades de cada individuo, puede indudablemente traer beneficios desde el punto de vista de la calidad de la vida, del trabajo, de la cohesión social y de la competitividad<sup>15</sup>.

Encontramos dos debilidades principales en el enfoque de capital humano. La primera está relacionada con sus hipótesis principales de base, es decir, a) la estabilidad que se presupone del funcionamiento de los mercados que es en cualquier caso fluctuante, en vez de comportarse de manera constante y racional; y b) que el único elemento de distinción entre las personas radica en la diferente cantidad de capital humano que poseen. Ambos supuestos chocan con la complejidad del mundo real y encuentran sólo una confirmación empírica parcial.

La segunda debilidad de la teoría de capital humano, para el tema que nos ocupa, es la escasa atención que presta a la diversidad humana y a la desigualdad de oportunidades y que es especialmente importante para el estudio de la inclusión de personas de origen extranjero en situación vulnerable.

---

<sup>15</sup> Un problema de la Teoría de Capital Humano es que concibe los beneficios como individuales y por ello pone en el individuo "la decisión" y responsabilidad de su educación, salud, trabajo, etc., deslindándolos del ámbito público.

La inmigración desde el enfoque de capital humano considera a las personas en movilidad como una inversión productiva<sup>16</sup> que coadyuva al crecimiento económico. No obstante, las situaciones de vulnerabilidad de algunos colectivos inmigrantes suponen una seria dificultad para su integración en el sistema o para la consecución de un trabajo, por no hablar de las posibilidades que éstos tienen de ser los primeros en perder sus puestos en tiempos de crisis.

Las personas inmigrantes que trabajan en las Empresas de Inserción se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y presentan conjuntos de capacidades limitados por distintos factores condicionantes, estructurales y de otra índole, que analizaremos en el capítulo 4 de la presente investigación. Estos factores tienen que ver con las libertades y derechos que se les reconoce (ej. ciudadanía, derecho de residencia, de trabajo); la falta de oportunidades y las situaciones de desventaja de las que parten (discriminación estructural). Por lo tanto, para ser considerados 'sujetos productivos' se hace necesaria la puesta en marcha de medidas específicas que les ayuden a salir de su situación en vez de considerárseles 'gravosos para el sistema'.

Como hemos visto, las teorías de capital humano y de desarrollo de recursos humanos ven principalmente a las personas como un medio de obtener mayores ingresos y más riqueza en lugar de verlas como un fin en sí mismas, de manera que consideran a los seres humanos como factores clave para aumentar la producción (PNUD, 2013). El capital humano reconoce el valor instrumental del empleo y de las inversiones en la formación y capacitación de las personas, pero desde este enfoque tanto el capital físico (inversión y crecimiento económico), como el capital humano (habilidades de los individuos) se ponen al servicio del desarrollo y no se consideran fines en sí mismos.

En esta investigación, aunque reconocemos las innegables aportaciones propuestas por el enfoque de capital humano, consideramos que parece haber buenas razones para ir más allá de la noción de capital humano, y para

---

<sup>16</sup> O un ahorro, en tanto su educación la han "pagado" otros Estados.

centrarse en las capacidades humanas para abordar el estudio del proceso de integración de las personas inmigrantes vulnerables. Veremos a continuación cómo el enfoque de capacidades ofrece una visión más amplia al reconocer el valor intrínseco de la educación y de los elementos que interactúan en los procesos de movilidad e inclusión en las sociedades de acogida.

#### 1.4.2. El enfoque de Desarrollo Humano: la migración como libertad esencial y oportunidad

El DH ha sido considerado valioso como contrapeso a visiones materialistas y utilitaristas del bienestar que logran filtrarse en los planes y políticas sociales destinados a mejorar la calidad de vida de los colectivos más vulnerables. Y es que en un intento de ir más allá de las explicaciones económicas, parece útil aplicar el enfoque de las capacidades de Amartya Sen (Sen, 1999) al fenómeno de la migración. Este enfoque valora a los seres humanos desde una perspectiva más amplia que trasciende la noción de capital humano, ya que reconoce no sólo el valor instrumental de la movilidad, el trabajo y la integración en la promoción de la productividad, el crecimiento económico y los ingresos individuales, sino que también valora la relevancia directa en el bienestar individual y la libertad, así como en el desarrollo social.

Las principales prioridades de DH están relacionadas con la reducción de la pobreza, la equidad, la eficiencia, la voz y la participación, la sostenibilidad, el respeto de los derechos humanos, la promoción del bien común y el desarrollo (PNUD, 1990). Además, uno de los objetivos principales que tiene el DH es ampliar las libertades de las personas – es decir las capacidades que la gente considera valiosas, y capacitar a las personas para participar activamente en los procesos de desarrollo (Alkire, 2010).

La teoría de DH, desde la que algunos autores estudian el fenómeno migratorio (Bovin, 2003; De Haas, 2009; Ruhs, 2010), se puso en marcha en 1990, con la publicación del primer informe sobre desarrollo humano Índice de Desarrollo Humano (IDH), que podría llamarse de bienestar, porque pone en el centro a la persona y a sus posibilidades de crecimiento social, cultural y de vida. Dicho informe incluyó por primera vez parámetros no económicos en la medición del progreso de los países, para centrarse en las posibilidades que permitirán a las personas disfrutar de las riquezas generadas por el sistema

productivo. Así el capítulo 1 del primer Informe de Desarrollo Humano del (PNUD, 1990) ofreció una explicación alternativa a la relación entre el empleo y el bienestar a través del enfoque de desarrollo humano.

Desde el enfoque de DH se reconocen las libertades esenciales de las personas, tales como ser capaz de llevar una vida larga y saludable, adquirir conocimientos, beneficiarse de un nivel de vida digno y ser capaz de dar forma a sus propias vidas, para así poder tener más oportunidades en la vida y por lo tanto ser capaces de ganar más libertades, tales como contar con medios de vida significativos y seguros; relaciones afectivas y dignas; protección contra el crimen y la violencia; actividades artísticas, culturales y espirituales; participación en actividades políticas y comunitarias; auto-respeto y bienestar emocional (Griffin, 2001; PNUD, 1990). La importancia dada a las libertades humanas muestra que el DH está estrechamente vinculado a los derechos humanos. Ambos conceptos comparten el propósito común de asegurar la libertad, el bienestar y la dignidad a todos los seres humanos, que no son vistos como un medio para un fin, sino como un fin en sí mismos.

La migración es considerada como parte central del DH al ser una de las libertades fundamentales del ser humano la libertad de movimiento, y así se recoge en las obras de Sen y en los documentos del PNUD de 2009, que dedicó su Informe sobre Desarrollo Humano anual al análisis de la relación entre el DH y la migración (Klugman, 2009).

La movilidad humana se puede definir como la capacidad de decidir dónde vivir, aunque la gente sólo se puede mover si tiene la capacidad para hacerlo - y la migración es el funcionamiento asociado para poder realizar dicha decisión. Ampliaciones en esta capacidad (a través del acceso a los recursos económicos, sociales y/o humanos) son una ampliación de las opciones abiertas a la persona y por tanto, de su libertad. Éste es el argumento intrínseco de por qué la movilidad puede ser una parte integral del DH (De Haas, 2011). Además, la movilidad puede permitir a las personas mejorar otras dimensiones relevantes de su vida como sus ingresos, su salud, la educación de ellos mismos y de sus hijos, su amor propio, etc. Este es el valor instrumental de la movilidad para el desarrollo (De Haas, 2011).

El concepto de DH es holístico y sitúa a las personas en el centro de todos los aspectos del proceso de desarrollo. El primer Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1990) explicaba cómo el objetivo del DH es centrarse más en los fines del desarrollo y el progreso, y un poco menos en los medios. Por ello, entre otras dimensiones, se incluyen los procesos mediante los cuales se genera un ambiente propicio para la optimización del bienestar y la ampliación de las opciones de las personas, siendo las más importantes una vida larga y saludable, acceso a la educación y disfrute de un nivel de vida decente y que estudiaremos más en detalle en el apartado siguiente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a uno mismo, lo que Adam Smith llamó la capacidad de interactuar con otros sin sentirse avergonzado de aparecer en público.

Varios expertos en políticas migratorias, entre ellos Peter Sutherland<sup>17</sup>, prolífico defensor de los derechos de los migrantes y del potencial económico de la migración (United Nations, 2013), introduce también en el debate la defensa de los derechos humanos de los inmigrantes.

Además, existen otros conceptos como el de capital social que está relacionado con la red de relaciones personales y condiciones sociales, sin las cuales, las otras formas de capital (ej. humano, cultural) no podrían obtenerse o utilizarse de manera apropiada, por lo que se hace imprescindible una integración entre los aspectos sociales, políticos y económicos. No obstante, para evitar no dispersarnos del foco de esta investigación este enfoque no se analizará. En suma, a pesar de que ambos conceptos están centrados en las personas, su objetivo final varía: en la visión del capital humano, la inversión en las personas implica que se espera un retorno, mientras que la motivación fundamental del DH es ampliar las capacidades de las personas para su propio bienestar. El concepto de CH concibe las cualidades humanas en su relación con el crecimiento económico mientras que el concepto de capacidades pone el énfasis en la expansión de la libertad humana para vivir el tipo de vida que la

---

<sup>17</sup> Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la Migración Internacional y el Desarrollo.



gente juzga valiosa. Cuando se adopta esta visión más amplia, el proceso de desarrollo no puede verse simplemente como un incremento del PIB sino como la expansión de la capacidad humana para llevar una vida más libre y más digna (Sen, 1998).

En esta línea hemos visto que el ingreso, al permitir el acceso a cualquier otra opción, se convierte, desde la teoría de capital humano, en un sustituto de todas las demás oportunidades del ser humano. No obstante, según la teoría de capacidades, el ingreso sólo es un medio que puede utilizarse para adquirir medicamentos pero también narcóticos, por lo que el bienestar de una sociedad depende del uso que se dé al ingreso, no de los ingresos en sí mismos (PNUD, 1990). En el caso que nos ocupa, en Euskadi, ya hay experiencias, como la Ley contra la exclusión social (Parlamento Vasco, 1998), que recogen la importancia del trabajo no tanto como fin sino como medio en el proceso de integración.

Esta investigación realizará el análisis del proceso de inclusión de las y los trabajadores vulnerables de origen extranjero desde la teoría de capacidades, por lo que el apartado siguiente se dedicará a examinar la teoría como marco normativo y categoría de análisis.

### **1.5. El enfoque de las capacidades como marco normativo y categoría de análisis**

En este apartado se explican los planteamientos de base del enfoque, así como los elementos que lo definen (capacidades, funcionamientos o logros, medios y fines). Se presenta una categorización de las capacidades (ej. agencia, libertades) necesarias para una inclusión conducente a procesos amplios de desarrollo humano.

El paradigma de DH es un modelo holístico, con el cual se pueden observar otros elementos del desarrollo como el crecimiento económico, la inversión social, el desarrollo de la capacidad de agencia de las personas, la satisfacción de las necesidades básicas, la seguridad social y las libertades políticas y culturales.

Se ha elegido el enfoque de las capacidades propuesto por Amartya Sen (Sen, 1980; 1984; 1985a; 1985b; 1987; 1990; 1992; 1993; Nussbaum y Sen, 1993) y Martha Nussbaum (Nussbaum, 1988; 1992; 1995; 1998; 2000; 2003; 2004) porque coloca a las personas en el centro del desarrollo y ha sido utilizado en una gran cantidad de campos interdisciplinarios (ej. estudios del desarrollo, economía del bienestar y políticas públicas).

Dos términos clave de la teoría de Sen son los funcionamientos y las capacidades, ya que Sen propone analizar el bienestar observando las capacidades de las personas (o colectivos) de conseguir logros (funcionamientos) que consideran valiosos.

Los **funcionamientos, desempeños o logros** (*'functionings'*) pueden definirse como "seres y haceres"; es decir, estados varios de los seres humanos y actividades que una persona puede realizar<sup>18</sup>.

Por otro lado, Sen introduce el concepto de **capacidad**, libertad real de una persona o las oportunidades de lograr desempeños (Wells, 2014), que responden a la importancia fundamental de la libertad, porque de acuerdo con (Alkire, 2002), el término capacidad se refiere a la libertad de una persona o un grupo para promover o lograr desempeños valiosos, representando las distintas combinaciones de desempeños (seres y haceres) que la persona puede lograr. La capacidad es por ello, un conjunto de desempeños y logros que reflejan la

---

<sup>18</sup> Algunos ejemplos de estos estados son: estar bien nutrido o estar desnutrido, estar habitando una casa confortable, estar educado o ser analfabeto, ser parte de una red social de apoyo, ser parte de una red criminal, estar deprimido. Algunos ejemplos del segundo grupo de funcionamientos (las actividades) son: viajar, cuidar de un niño, votar en una elección, tomar parte en un debate, usar drogas, matar animales, comer animales, consumir combustibles para calentar la propia vivienda, donar dinero a alguna causa. De estos ejemplos se pueden hacer dos observaciones. Primera, que indican que muchas características de una persona podrían ser descritas ya sea como "estados" o como "actividades": podemos decir que una persona es habitante de una casa cálida y confortable o que esta persona consume mucha energía para mantenerla caliente. Sin embargo otros funcionamientos son descritos de manera más directa como un "estar" o un "hacer", por ejemplo, "estar sano" o "matar animales". La segunda observación es que la noción de "funcionamientos" (logros) es una categoría conceptual que es moralmente neutra. Los funcionamientos pueden ser unívocamente buenos (por ejemplo, estar en buena salud) o unívocamente malos (ej. ser violado). Pero el carácter bueno o malo de algunos otros funcionamientos puede no ser tan directo y puede depender del contexto y/o de la teoría normativa que los soporte. Por ejemplo ¿el trabajo de tiempo completo de cuidado de un niño por una madre es un funcionamiento valioso o no? Una teoría normativa conservadora/comunitaria consideraría que este funcionamiento es valioso mientras que una teoría feminista/liberal sólo lo hará si el trabajo del cuidado es el resultado de una decisión autónoma tomada en un contexto de oportunidades iguales y de apoyo justo para quienes asumen el deber de cuidar a las personas dependientes.

libertad de una persona para llevar un tipo de vida u otro<sup>19</sup>. Con el término “libertad instrumental” se sostiene que la libre elección tiene injerencia en las actividades de desarrollo- lo que lleva a Sen a llamar a este enfoque distintivo, enfoque de las capacidades.

Por ello, mientras que viajar es un funcionamiento, la oportunidad real de viajar es la capacidad correspondiente a éste. La distinción entre funcionamientos y capacidades es la distinción entre lo realizado y lo efectivamente posible; en otras palabras, entre logros y libertades u oportunidades valiosas entre las cuales se puede optar.

La capacidad proporciona un punto de vista desde el cual valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que viven las personas en la sociedad. Estas condiciones son importantes porque pueden llevar al desarrollo o al deterioro de los funcionamientos y las capacidades de la persona.

El EC postula explícitamente una distinción analítica clave en la filosofía práctica de la cual depende: la diferencia entre medios y fines. El enfoque enfatiza que siempre debemos ser claros cuando valoramos algo, ya sea que lo valoremos como un fin en sí mismo o como un medio para un fin valioso.

Así pues, uno de los objetivos centrales del desarrollo humano es **potenciar a las personas para que se conviertan en agentes de sus propias vidas y de sus comunidades**. Como apunta Sen (1999), en las actividades de desarrollo las personas deben ser consideradas como participantes activos en la configuración de su propio destino y no sólo como recipientes pasivos de los frutos de un programa de desarrollo. Desde esta perspectiva el desarrollo depende de la libertad de las personas para tomar decisiones y avanzar hacia objetivos clave y son las propias personas quienes deciden qué tipo de desarrollo quieren para sí mismas. Gran parte del desarrollo de la capacidad se centra en promover transformaciones, potenciar a los más marginados contra “los poderosos” y reparar graves injusticias<sup>20</sup>. Las libertades de bienestar cubren los logros de una persona y sus oportunidades

---

<sup>19</sup> Para elegir posibles formas de vida

<sup>20</sup> En [http://www.capacity.org/capacity/opencms/es/topics/context\\_systems-thinking/the-power-of-understanding-power.html](http://www.capacity.org/capacity/opencms/es/topics/context_systems-thinking/the-power-of-understanding-power.html), accedido el 21 de septiembre de 2012

en el contexto de su ventaja personal (Sen, 1987), mientras que la libertad de agencia se refiere a la libertad de la persona de perseguir metas más allá de las propias (Sen, 1985b). La autogestión es un ejercicio de la libertad de agencia ya que los grupos sociales más desfavorecidos realizan estas iniciativas para promover objetivos comunitarios más allá de las preocupaciones del bienestar individual. Los miembros de las iniciativas de autogestión son entonces capaces de reconciliar sus libertades de bienestar y de agencia y de reforzarlas mutuamente (Ibrahim, 2006).

Mientras que las libertades son esenciales para el logro del bienestar individual, la agencia es necesaria para perseguir objetivos más allá de los propios. Los individuos son agentes conocedores que tienen una conciencia práctica de sus acciones y que reflexivamente piensan acerca de sus actividades cotidianas (Giddens, 1984). Los individuos pueden actuar no sólo para promover su propio bienestar sino también para promover cambios en sus comunidades (Sen, 1999).

#### *Diferencias entre Sen y Nussbaum, posibilidades para la construcción de categorías de análisis*

Aunque Amartya Sen introdujo el enfoque de capacidades en los años 80, otros académicos lo han desarrollado y ampliado en los últimos años. El más conocido es el trabajo de Martha Nussbaum. Los enfoques de Sen y de Nussbaum están íntimamente relacionados y se alían en la crítica a teorías como el utilitarismo. Sin embargo, Nussbaum y Sen también difieren en una variedad de temas.

Primeramente Nussbaum y Sen persiguen diferentes objetivos con sus trabajos sobre capacidades. También cuentan con distintas trayectorias personales e intelectuales en las cuales se sitúan sus trabajos. Nussbaum intenta desarrollar una teoría parcial de la justicia al postular los principios políticos que deben servir de base a cada constitución; por tanto, se adentra en el enfoque de capacidades desde una perspectiva de la filosofía moral y política con el objetivo específico de proponer los principios políticos que un gobierno debe garantizar a toda su ciudadanía a través de su constitución. Para hacerlo desarrolla y postula una lista bien definida, aunque general, de

“capacidades humanas centrales” que debe incorporarse en las constituciones. Como tal, su trabajo sobre el enfoque de capacidades es universalista ya que argumenta que todos los gobiernos deben avalar estas capacidades (Robeyns, 2005). Estas capacidades pueden ser aplicadas en distintos asuntos de política pública, y por eso, en el siguiente apartado propondremos algunos desempeños o logros (*functionings*) unidos a las capacidades humanas centrales para el estudio de la migración y los programas de inclusión.

Sen no tenía un propósito tan claro cuando comenzó a trabajar en el enfoque de capacidades, él estaba más interesado en la pregunta sobre “¿igualdad de qué?”, en la filosofía política liberal y argumentaba que existen buenas razones para enfocarse en las capacidades en lugar de en los recursos de Rawls o en la utilidad (Sen, 1980). Por otro lado, Sen se encontraba trabajando de manera aplicada en temas de pobreza e indigencia en países en desarrollo en los cuales encontró soporte empírico para aplicar un enfoque basado en lo que las personas pueden hacer y ser en lugar de centrarse en las medidas predominantes en la economía del desarrollo a principio de los años 80. Finalmente, Sen trabajaba también en la teoría de opción social (*social choice theory*), la cual propulsó su carrera académica y en cuyo campo el razonamiento matemático es el lenguaje común (Robeyns, 2005).

Una de las mayores críticas que se ha hecho a los desarrollos de Sen es que el autor no proporciona una lista o taxonomía de funcionamientos o capacidades valiosas, como sí lo hace Nussbaum (Doyal y Gough, 1991; 2007-2008; Clark, 2002). Sin embargo, esta aparente debilidad es también una fortaleza crucial ya que Sen intencionalmente deja el enfoque de capacidades incompleto por razones estratégicas. Logra evitar la carga paternalista dejando a la libre decisión de cada persona y/o grupo la definición de su propio conjunto de funcionamientos y o capacidades. Algunos críticos (Clark, 2002; Nussbaum, 1988) afirman que una lista de capacidades es necesaria para evaluar el bienestar y para guiar las políticas de desarrollo y la reflexión sobre el mismo. Estas listas han sido desarrolladas por distintos autores y en diferentes momentos (ver, Saith, 2001; Alkire, 2002; Clark, 2002). Muchas de estas listas se suponen universales, es decir, deben de capturar algún tipo de consenso entre las diferentes culturas y sociedades alrededor de los componentes

centrales de una buena vida (por ejemplo Nussbaum, 1995, 2000). Sin embargo, estas propuestas han estado sometidas a críticas por ser paternalistas y por ignorar diferencias culturales e históricas. Una manera de complementar el EC minimizando el riesgo de imponer visiones etnocéntricas o elitistas sobre otras personas y sociedades consiste en derivarlas directamente de los valores y las experiencias de la población o grupo estudiado, como hace Clark (2002).

Sin así desearlo, Sen, al final termina comprometiéndose con una versión parcial del bien o de una vida buena (una lista incompleta de capacidades). Por ejemplo, Sen ha sostenido en diferentes trabajos que algunos ejemplos de capacidades valiosas son ser capaz de vivir largamente, escapar a la mortalidad evitable, estar bien alimentado, ser capaz de leer, escribir y comunicarse, ser capaz de participar en actividades literarias y científicas, entre otras (Sen, 1984; 1985a; 1992). El autor también ha expresado algunos elementos relevantes para la valoración de la pobreza y del desarrollo humano; estos funcionamientos sociales más complejos consisten en: conseguir respeto, aparecer en público sin vergüenza, entretener a la familia y amigos, y participar en la vida de la comunidad (Sen, 1985a, 1985b, 1987, 1990, 1999).

Marta Nussbaum (2007) ha elaborado una **lista de capacidades básicas** que pueden servir de guía para definir aquellas más específicas de los procesos y planes de inclusión de las personas inmigrantes más vulnerables en las Empresas de Inserción:

1. Vida. Ser capaz de llevar una vida hasta el final de su duración normal; es decir, no morir prematuramente o antes de que la vida de uno se reduzca tanto que no valga la pena vivirla.

2. Salud. Ser capaz de contar con buena salud, incluida la salud reproductiva; estar adecuadamente nutrida y contar con una protección adecuada.

3. Integridad corporal. Ser capaz de moverse libremente de lugar a lugar; contar con seguridad contra la violencia, incluidas la violencia sexual y doméstica; tener oportunidades para la satisfacción sexual y para la decisión en materia reproductiva.

4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Ser capaz de utilizar los sentidos, de imaginar, de pensar y razonar, y de concebir estas capacidades de una forma “verdaderamente humana”; o sea, de manera informada y cultivada a partir de una educación adecuada que incluya, más no se limite a la alfabetización, la formación básica en matemáticas y ciencia. Ser capaz de usar la imaginación y el pensamiento en conexión con la experiencia y la producción de trabajos y eventos elegidos personalmente; religiosos, literarios, musicales, etc. Ser capaz de utilizar la propia mente de una manera protegida por las garantías de libertad de expresión política y artística, y por la libertad de creencias y prácticas religiosas. Ser capaz de tener experiencias placenteras y de evitar el dolor innecesario.

5. Emociones. Ser capaz de tener apego a personas y cosas fuera de nosotros mismos; amar a quienes nos aman y cuidan, afligirse por su ausencia; en general, amar, lamentar, experimentar nostalgia, gratitud y rabia justificada. No ver el propio desarrollo emocional arruinado por miedo y ansiedad. (Apoyar esta capacidad significa apoyar formas de asociación humana que pueden demostrar ser cruciales en su desarrollo).

6. Razón práctica. Ser capaz de formar una concepción del bien y de comprometerse en una reflexión crítica con los planes de la propia vida. (Esto contempla la protección de la libertad de conciencia y observancia religiosa).

#### 7. Afiliación

a) Ser capaz de vivir con y para los otros, de reconocer y mostrar preocupación por otros seres humanos, involucrarse en distintas formas de interacción social; ser capaz de imaginar la situación de otro. (Proteger esta capacidad significa proteger las instituciones que constituyen y alimentan dichas formas de afiliación, y también proteger la libertad de reunión y de expresión política).

b) Contar con las bases sociales de auto-respeto y no humillación; ser capaz de ser tratado como un ser digno cuya valía es igual a la de los demás. Esto comporta provisiones para la no discriminación con base en la raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión, origen nacional (Ayuda, Collantes y Pinilla, 2010).

8. Otras especies. Ser capaz de vivir con el cuidado de y en relación con animales, plantas y el mundo natural.

9. Juego. Ser capaz de reír, de jugar y de disfrutar actividades recreativas.

10. Control sobre el propio entorno

a) Político. Ser capaz de participar efectivamente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; contar con el derecho a la participación política y con la protección de la libertad de expresión y asociación.

b) Material. Ser capaz de tener propiedades (tanto tierra como bienes muebles) y tener derechos de propiedad en igualdad con los demás; tener el derecho de buscar empleo en una base de igualdad con otros; contar con garantías contra la detención arbitraria; en el trabajo, ser capaz de trabajar como un ser humano, ejerciendo la razón práctica e involucrarse en relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.

Como hemos visto, para el enfoque de capacidades el fin último del análisis son las capacidades de las personas, y por tanto, el desarrollo es visto como el proceso de expansión de las capacidades de las personas que les ayudan a alcanzar el tipo de vida que valoran. Este proceso de expansión de capacidades depende altamente de los contextos social, económico y político en el que viven los individuos.

Las capacidades básicas de Nussbaum se utilizarán en el capítulo 3 para definir las categorías de análisis, en congruencia con una visión de DH, del proceso de inclusión de los y las inmigrantes trabajadores de las Empresas de Inserción.



## Capítulo 2. Tendencias y conceptualización de la integración de las personas inmigrantes vulnerables de origen extranjero en los contextos europeo y vasco

*“Todos los individuos han de contar con las mismas oportunidades para participar en una sociedad sin discriminación y sin obstáculos que afecten a los derechos fundamentales. Estos principios se hallan consagrados en nuestras constituciones y en la legislación internacional. Actualmente nuestros Gobiernos deben encaminar sus esfuerzos hacia el reconocimiento de los ciudadanos, sean o no de origen inmigrante, tratando a todos los residentes con igualdad, garantizando a los recién llegados una vía clara para la obtención de la ciudadanía, e invirtiendo en medidas que permitan alcanzar estos objetivos” (Huddleston y Niessen, 2011: 4)*

La mayoría de las sociedades en los países de la UE son cada vez más multiétnicas, multiculturales y multirraciales, y, sin embargo, las personas inmigrantes de origen extranjero se encuentran todavía infra-representadas en la vida pública. De hecho, muchos inmigrantes, después incluso de décadas de asentamiento o segundas generaciones, sufren discriminación en los ámbitos cívico y político, producto del racismo y/o xenofobia de las sociedades anfitrionas, y se encuentran excluidos de la participación o cuentan con claras desventajas económicas y sociales.

Además, en el momento actual, las actitudes sociales tienden a volverse en contra de los inmigrantes, no sólo por la crisis, sino también por el modelo económico que prima el beneficio propio sobre el interés común y en el que las políticas de bienestar social pierden cada vez más peso, de manera que la exclusión se convierte en una amenaza real para muchas personas de origen extranjero.

Teniendo en cuenta que el objetivo general de esta investigación es ‘analizar los procesos de inclusión socio-laboral de las personas inmigrantes vulnerables en las empresas de inserción del País Vasco’ y habiendo planteado el enfoque desde el que se realizará el análisis de la inmigración en las

Empresas de Inserción en Euskadi (Capítulo 1), este capítulo trata de clarificar qué es y qué supone el proceso de inclusión de las personas inmigrantes que participan en las Empresas de Inserción en el contexto del País Vasco.

Este capítulo consta de cuatro partes. La primera profundiza en el significado del concepto de integración, en sus características, objetivos y las necesidades tanto de las y los inmigrantes como de la sociedad de acogida para conseguir los objetivos de dicho proceso. Para ello se ha realizado un repaso de las diversas definiciones y algunos de los principales enfoques teóricos con que se aborda el tema con el fin de clarificar los objetivos y características de la integración social de personas de origen extranjero en situación de exclusión.

El segundo apartado de este capítulo aborda precisamente el tema de la pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad; procesos interdependientes que van irremediablemente unidos por distintas razones de desventaja acumulativa como el desempleo, la discriminación por motivo de género, el origen extranjero, la discapacidad, etc. Como refleja el gráfico 2.1, la integración y la inclusión no son automáticas, no se trata de un punto fijo al que se llega o en el que se permanece, sino de una situación de tránsito, que se redefine en cada momento y contexto, en cada realidad política y en cada interacción social y personal. Una persona inmigrante puede salir de la vulnerabilidad y exclusión y volver más tarde a ella por distintas circunstancias (pérdida de empleo, del permiso de trabajo, etc.).

**Gráfico 2.1: Relación entre integración, vulnerabilidad y exclusión**



Fuente: Elaboración propia

La tercera parte introduce los principales aspectos del 'Modelo vasco de lucha contra la exclusión social' que parte de una concepción multidimensional de los procesos de exclusión e inclusión (Consejo Económico y Social Vasco, 2012) y que trata de atender a los procesos por los que pasan las personas vulnerables<sup>21</sup> en el continuo exclusión-inclusión y viceversa.

La última parte se dedica a formular un concepto operativo de inclusión social que sirve de base para el desarrollo de la herramienta de análisis que se elaborará en el capítulo 3, así como para identificar y analizar los desempeños y logros (*functionings*) que se desarrollan en las Empresas de Inserción para la consecución de una mayor y más efectiva y satisfactoria inclusión social de las personas inmigrantes que participan en las Empresas de Inserción en el País Vasco.

## **2.1. La integración social: un concepto amplio y sin consenso**

Centrándonos en los contextos europeo y vasco, reflexionaremos sobre el concepto de integración social junto con algunos conceptos asociados al mismo como inclusión o inclusión activa.

Además profundizaremos en el concepto de inserción socio-laboral de las personas inmigrantes porque es el objetivo principal de las Empresas de Inserción. La hipótesis de trabajo en esta investigación plantea en qué medida las Empresas de Inserción cubren aspectos que superan la inserción laboral y permiten el desenvolvimiento de capacidades de las personas inmigrantes para protagonizar su proceso y potenciar su desarrollo personal, profesional y social, generando espacios de interacción y compromiso entre los distintos actores que participan en el proceso y que potencian la inclusión social. Esto es posible gracias a la larga tradición de compromiso social, político y económico en el País Vasco para promover la inclusión de las personas inmigrantes vulnerables a través de una intervención personalizada y coordinada en las Empresas de Inserción desde finales de la década de 1990.

---

<sup>21</sup> Las personas a las que se dirige la atención son aquellas con necesidades de inclusión relacional y/o de empleabilidad, en situación o riesgo de desprotección, de dependencia y/o de exclusión social, dimensiones que se abordarán a lo largo del capítulo, específicamente centradas en las situaciones de personas vulnerables de origen extranjero.

### 2.1.1. Enfoques para el estudio de la integración social

El tema de la integración social es amplio y complejo y ha sido estudiado extensamente desde distintos enfoques y ámbitos desde la demografía, la economía o las ciencias políticas, por poner algunos ejemplos; como desde el campo de las organizaciones no gubernamentales (ONG) al de los organismos internacionales.

Desde el punto de vista académico, y con un enfoque fundamentalmente sociológico y relacionado con las políticas son numerosos los estudios que se ocupan de la cuestión de la incorporación de las personas inmigrantes en las sociedades de acogida<sup>22</sup>.

Para dar muestra de esta diversidad y con el fin de desarrollar un programa transnacional de investigación sobre migración, el Centro de Migración, Política y Sociedad<sup>23</sup> (COMPAS) de la Universidad de Oxford, presentó una profunda revisión sobre la historia de los estudios sobre migración e integración (Penninx, Spencer y Van Hear, 2008). El estudio databa en los años 60 las primeras investigaciones centradas en casos específicos de inmigrantes temporales, identificando al Consejo de Europa (Council of Europe, 1979) como la primera organización que se ocupó de la cuestión de la integración en la década de 1970, iniciativa que fue seguida por otras instituciones internacionales, como Naciones Unidas y la Comisión Global sobre Migración Internacional.

En la década de 1980 se fundaron los primeros institutos de investigación sobre la integración en Europa. No obstante, a raíz de la ampliación de la acción de la política comunitaria, el número de investigaciones internacionales se incrementó rápidamente y ha crecido hasta tal punto que el trabajo de revisión, con los métodos convencionales de un estado de la cuestión, excede con creces los límites de esta investigación. Esto lo corroboran las cuarenta

---

<sup>22</sup> Como ejemplos pueden citarse: Huddleston y Niessen, 2011; Eichhorst, Giuletti, Guzi, et al, 2011; Sardinha, 2009; Penninx, Spencer y Van Hear, 2008; Council of Europe, 2008; European Union, Justice and Home Affairs Council, 2004; Martinello, 2006; Entzinger y Biezeveld, 2003; Heckmann y Schnapper, 2003; Rudiger y Spencer, 2003.

<sup>23</sup> Centre on Migration, Policy and Society-COMPAS es parte de la Escuela de Antropología de la Universidad de Oxford

definiciones formales del concepto de integración recogidas y analizadas por Ager (Ager y Strang, 2004); o la multitud de definiciones elaboradas por distintos actores y recogidas en el proyecto "Democracia avanzada y políticas de integración de la inmigración: relaciones Intergubernamentales y límites del Estado de bienestar" desarrollado bajo la dirección del profesor Ricard Zapata (Tamayo y Carrillo 2002), que incluyen además de las habituales que conectan la integración con cuestiones sociales y laborales, acepciones que valoran la integración como:

- a) protección de los derechos humanos;
- b) primera acogida y acceso a la sociedad y al país de llegada;
- c) conjunto de esfuerzos para conseguir individuos independientes y autónomos;
- d) igualdad de oportunidades, situando a los extranjeros en la misma línea de salida que los españoles;
- e) conocimiento, aprecio y adhesión a los valores constitucionales y al sistema de obligaciones y responsabilidades de los ciudadanos en España;
- f) integración en la cultura política; e
- g) integración de individuos y de minorías.

Es importante resaltar que prácticamente no existen diferencias entre el concepto sociológico general de integración y su aplicación específica a las investigaciones sobre migración (Heckmann y Schnapper, 2003; Bosswick y Heckmann, 2006). No obstante, es evidente que la integración de la población inmigrante debe ser vista como un "caso especial de integración social" (Bosswick y Heckmann, 2006), ya que cuenta con elementos específicos que son propios de los procesos migratorios, como son la movilidad humana, la escasez de capital social y redes de apoyo, las dificultades para el acceso a la ciudadanía en el país de llegada, etc. Por tanto, entendemos que al estudiar los procesos de integración pueden aplicarse los conceptos sociológicos más amplios, no obstante sería necesario centrarse y profundizar en las especificidades del proceso migratorio.

Al realizar un repaso por las definiciones constatamos que existen varios enfoques para explicar la integración social y sus dificultades (ej. absorción, adaptación, ciclo de relaciones raciales, asimilación, aculturación, inclusión, incorporación e integración) (Bosswick y Heckmann, 2006) heterogeneidad que se refleja en diferentes soluciones políticas, programas y medidas, así como en posiciones o reacciones sociales dependiendo del contexto. Antes de pasar al siguiente apartado y profundizar en la clarificación conceptual, consideramos importante explicar brevemente algunos de los principales enfoques (culturalista, estructural, intercultural, multicultural, asimilacionista<sup>24</sup> y condicionalista) para entender el calado del debate y que estos enfoques no persiguen los mismos objetivos, ni se relacionan con las personas, sus bagajes culturales, sus países de origen, etc. de la misma forma y, por supuesto, proponen un abanico de soluciones diferentes para abordar la integración social.

Las políticas tradicionales de integración están centradas en la cultura individual y los derechos objetivos. La mayoría están imbuidas en el modelo racional que hace responsable a la persona de su propia integración y el fenómeno se entiende como una propiedad y tarea individual, como un trabajo que el inmigrante y los miembros de las minorías étnicas deben llevar a cabo con el fin de insertarse en la sociedad mayoritaria.

Los **enfoques culturalistas** explican las dificultades de la integración social basándose en el bagaje cultural de las personas inmigrantes. Lo que buscan tradicionalmente es incluir a las personas pobres y excluidas en el sistema social (capitalista) imperante, es decir, que mejoren su nivel de vida dentro de un contexto dado. Como ejemplo, de acuerdo con Meyers y Miller (2009), la integración supone: “...*conseguir la pertenencia igualitaria de grupos o personas previamente discriminadas por motivos raciales o culturales en una sociedad común.*”

---

<sup>24</sup> Salama analiza distintos aspectos de la inmigración y la integración desde tres tipos de políticas diferentes: intercultural, multicultural y asimilación (Salama, 2011).

No obstante, cabría preguntarse si este tipo de procesos son realmente incluyentes, distributivos y participativos, cuando se dan en contextos poco equitativos y solidarios y donde las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social se reconocen como efectos asociados e inherentes a la propia dinámica socio-económica. Por tanto surge la cuestión de si la integración no debería suponer negociar o generar cambios en el sistema de manera que incorpore otras formas de entender la integración.

Los **enfoques estructurales** justifican la falta de integración por los factores macro-económicos y políticos como la globalización y la discriminación étnica: “*la inclusión de nuevas poblaciones en las estructuras sociales vigentes en el país de inmigración.*” (Heckmann y Schnapper, 2003; Heckmann, 2006).

La **concepción ‘condicionalista’**, en la que según Arango (2011) algunos países europeos van avanzando, ve la integración no tanto como un objetivo a conseguir a través de políticas que eliminen los obstáculos que se oponen a la incorporación de los venidos de fuera y que rebajen las desventajas, etc., sino más bien como un premio a los que se comportan, a los que hacen méritos en muchos terrenos, lingüísticos, adopción de costumbres, etc., y a veces esas condiciones se imponen en origen, al tener, como explicó Arango (2011) en una charla organizada por el Instituto Nacional de Estadística en Oviedo, que demostrar que se es un buen inmigrante en el país de origen antes de ser aceptado como inmigrante.

Así lo argumentan, por ejemplo Ager y Strang: “*un individuo o grupo está integrado en la sociedad cuando: 1) logra resultados públicos de empleo, vivienda, educación, salud, etc., que son equivalentes a los obtenidos en términos generales en sus comunidades de acogida y, 2) mantiene una relación activa con los miembros de su comunidad étnica o nacional, con sectores más amplios de sus comunidades de acogida y con los servicios y funciones públicas relevantes, de manera coherente con las nociones comunes de nacionalidad y ciudadanía propios de dicha sociedad*” (Ager y Strang, 2004:9).

Desde el **enfoque asimilacionista** se espera, en términos generales, que los inmigrantes abandonen su propio bagaje cultural para adaptarse plenamente a su nuevo entorno, de manera que los inmigrantes son los que han de hacer el esfuerzo para ser incluidos en la sociedad de acogida, como por ejemplo en la definición dada por Fonseca y Malheiros: *“procesos de adaptación creativa a las condiciones de vida locales, con el objetivo de conseguir la (re) construcción colectiva y cooperativa de los territorios en los que viven...”* (Fonseca y Malheiros, 2005:3), que aunque en la segunda parte se refieren al proceso de aprendizaje mutuo, la ‘adaptación’ la tienen que hacer las personas inmigrantes. Otro ejemplo en esta línea es la definición propuesta por Sardinha la que se refiere a la integración como *‘un proceso de aprendizaje de una nueva cultura, adquisición de derechos, acceso a posiciones y estados, construcción de relaciones personales con los miembros de la sociedad de acogida.’* (Sardinha, 2009:33).

El **enfoque intercultural** busca no sólo el reconocimiento de la diversidad y el respeto de los derechos humanos y de los demás dentro de sus culturas en un contexto globalizado sino también enriquecer la cultura de la sociedad de acogida y aspirar a una menor desigualdad social y discriminación y por tanto a una mayor cohesión social. La interculturalidad describe la interacción entre personas de distintas culturas desde el respeto y el reconocimiento mutuo de un modo horizontal y sinérgico para favorecer la integración y la convivencia armónica de todas las personas<sup>25</sup>.

El **enfoque multicultural** reconoce la diversidad o pluralismo cultural (Kymlicka, 1995; Parekh, 2000; Taylor, Appiah y Habermas, 1994). Las políticas de orientación multiculturalista constituyen, según Arango *“una estrategia para la integración social de los inmigrantes y las minorías étnicas en la sociedad común que pone el acento en la participación de éstas y considera que las comunidades de origen pueden desempeñar una útil función de instituciones intermedias entre el individuo y el Estado”* (Arango, 2002:1).

---

<sup>25</sup> El modelo de integración intercultural está siendo implementado por más de 80 ciudades de Europa, así como en Japón, Corea y Canadá. Ciudad de México es la primera ciudad de Centroamérica en adoptar el concepto.



En el capítulo 6, dedicado al análisis del proceso que se da en las Empresas, estudiaremos desde qué tipo de enfoque o enfoques funcionan las Empresas de Inserción, a tenor del trabajo que realizan y de los datos extraídos de las entrevistas realizadas.

Como hemos visto, tradicionalmente, desde una perspectiva objetivista, se aborda la integración no tanto desde las necesidades de las personas, sino desde los ámbitos y esferas de la sociedad de acogida en los que la persona inmigrante interviene (casa, trabajo, seguridad y orden público), quedando el problema reducido a los aspectos meramente funcionales y especialmente enfocados en los aspectos más directamente relacionados con la integración económica. No obstante, estamos de acuerdo con Macioce en la revisión que realiza sobre las filosofías de integración (Macioce, 2013), que la migración debe ser entendida más allá de una serie de opciones y un fenómeno que involucra las políticas relacionadas con los aspectos económicos y legales, y tener en cuenta el nivel existencial, las expectativas personales, las capacidades de integración y los niveles relacionales de las personas.

Pasamos a continuación a profundizar en la aclaración de los términos de integración, inclusión e inserción que, aunque en numerosas ocasiones se usan de manera intercambiable, no obstante cuentan con significados y connotaciones diferenciadas.

#### 2.1.2. Clarificación conceptual: integración social, inclusión activa e inserción socio-laboral

Tras la revisión de la bibliografía y las definiciones de integración, vemos necesario centrarnos en el análisis de unas pocas definiciones que nos ayuden a enfocar el análisis de nuestro objeto de estudio, ya que abordar un estado de la cuestión pormenorizado rebasa los objetivos de esta investigación, especialmente teniendo en cuenta la naturaleza cambiante de un fenómeno que se va adaptando y reconstruyendo continuamente en cada contexto. Así, partiendo de la definición genérica del término, revisaremos el concepto consensuado en los Principios Básicos Comunes (European Union, Justice and Home Affairs Council, 2004), reconociendo sus fortalezas y debilidades. Del

mismo modo, repasaremos la definición usada por COMPAS, uno de los grupos en Europa que trabaja el fenómeno migratorio desde el enfoque de DH.

El debate en torno a la integración se da generalmente más en el plano normativo que en el conceptual. Por ejemplo, De Lucas y otros han formulado las características principales del concepto normativo de la integración, como son la asimetría, pluralidad, bidireccionalidad y multidimensionalidad (De Lucas, Quiñones Escámez, Campelo, et al, 2012). De ahí que la mayoría de las definiciones traten de delimitar cómo debe de ser la integración, de acuerdo con unos objetivos establecidos por la sociedad receptora, en vez de plantear sus características y lo que supone para todos los actores implicados (qué es, cuándo ocurre y cómo).

En muchos casos, es un concepto que se usa para describir los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que se producen cuando los inmigrantes llegan a un nuevo contexto social<sup>26</sup>, y en la mayoría de los casos se pone el énfasis en el esfuerzo que las personas inmigrantes y los miembros de las minorías étnicas han de realizar para insertarse en una comunidad (Sardinha, 2009; Heckmann y Schnapper, 2003; Ager y Strang, 2004), modelo que ha sido criticado por diversos autores como Cachón (2009) y Gil Araujo (2011), entre otros<sup>27</sup>.

La palabra '**integración**' procede del vocablo latino *integratio* que se refiere a la acción y efecto de integrar o integrarse, constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo (Diccionario RAE). En esta definición se aprecian los dos enfoques principales del concepto: por una parte, 'constituir un todo entre todas las partes' y por otro, 'hacer que algo pase a formar parte de una realidad, un todo ya establecido'. En cualquier caso, lo que propone en general la integración social es que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales) se reúna bajo un mismo objetivo o precepto.

---

<sup>26</sup> Ver por ejemplo el informe realizado para la Comisión Europea en 2003 (Enthinger y Biezeveld, 2003).

<sup>27</sup> Entre los que también puede citarse a Carrera (2006) y a Westin (2005).

La propuesta consensuada por la Unión Europea en relación a la integración de personas inmigrantes de origen extranjero se recoge en los Principios Básicos Comunes (PBC) aprobados en el Consejo de Ministros de Justicia y Asuntos de Interior de noviembre de 2004 tras un largo proceso de debate político en la Unión Europea comenzado en el Consejo Europeo de Tampere de 1999. Los PBC más que presentar una definición explícita de la integración social, recogen una serie de enfoques y principios comunes generales, por la imposibilidad de llegar a un consenso entre los 25 países que entonces constituían la UE para acordar un modelo único de ciudadanía multicultural aplicable en todos los contextos europeos<sup>28</sup>.

Basados en una perspectiva bidireccional y de implicación corresponsable de múltiples actores y numerosas áreas de intervención, la integración en los PBC *“es un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo entre los inmigrantes y residentes de los Estados Miembros. El proceso de integración implica una adaptación de los inmigrantes, tanto hombres como mujeres, los cuales tienen derechos y responsabilidades en relación con su nuevo país de residencia. También implica a la sociedad receptora, que debe crear las oportunidades para la participación económica, social, cultural y política de los inmigrantes”* (European Union, Justice and Home Affairs Council, 2004:1).

Distintos autores<sup>29</sup> han analizado el documento, la legislación y las prácticas europeas en materia de integración, constatando que no existe una legislación sólida, ni una política estructural en materia de integración en toda la Unión Europea, que garantice los derechos básicos de manera igualitaria a todos los inmigrantes independientemente de su condición legal o del país al que llegan. Más bien, la política europea favorece un enfoque fragmentado de la inmigración, entre otras cosas porque los inmigrantes ilegales no son mencionados como objetivo de las políticas de integración. Así, se potencia la "migración circular" con la atracción de inmigrantes altamente cualificados, las

---

<sup>28</sup> Como explica Martiniello (2006) era estratégicamente más fácil intentar y apelar al respeto de la autonomía de Estados miembros y autoridades locales bajo el principio de subsidiaridad por la que pudieran combinar 'una acción estatal provechosa con una acción supranacional que busque el bien de la democracia multicultural de la UE'.

<sup>29</sup> Como González-Rábago, 2014; Martiniello, 2006; Sánchez, 2011.

estancias cortas y el recorte de derechos, lo que plantea dudas sobre la voluntad real para integrar a los inmigrantes en su sociedad.

De hecho, la integración social tiene un soporte fuerte en la integración económica en el contexto europeo, al ser los recursos económicos uno de los principales pilares para la participación de las personas en el mercado de bienes y servicios. Así se recoge por ejemplo, en la definición de inclusión social de CEDEFOP que defiende que *“la inclusión social depende íntimamente de la participación en el mundo del trabajo y de la economía”* (European Centre for Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2008:70).

Desde la teoría de capacidades, una de las cinco libertades instrumentales que desarrolló Sen (1999) la facilidad económica, se refiere a las oportunidades que disfrutan los individuos para el acceso a los recursos económicos y a las funciones de consumo, producción e intercambio, con el objetivo de tener un estándar de vida digna. No obstante, entendemos que este debería ser sólo uno de los pilares en los que se base el proceso de integración.

El término "integración" ha adquirido a veces una connotación negativa al vincularse con políticas encaminadas a la asimilación de las personas de origen extranjero, como es el caso en Estados Unidos y, en ocasiones, en las prácticas europeas más economicistas. De ahí que sea necesario ir más allá del término para conocer el contexto, trasfondo y prácticas que conlleva en cada contexto.

El término "inclusión", que explicaremos a continuación, es en muchas ocasiones un concepto que se solapa y se usa con el mismo significado que el de integración, difuminándose así sus particularidades. No obstante, existen diferencias entre ambos conceptos que marcan la forma de mirar el fenómeno de la incorporación de personas de origen extranjero en la sociedad que las recibe. La inclusión hace, por supuesto, referencia a la integración, pero tiene en cuenta la diversidad.

Un ejemplo de la imbricación que se da entre los dos conceptos lo encontramos en las directrices de Ljubljana elaboradas en 2012 por el Alto

Comisionado para las Minorías Nacionales de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa<sup>30</sup> en las que se incluyen probablemente la definición de integración más clara y cercana a la usada por COMPAS y en la que se registran los dos conceptos (integración e inclusión): “*La **integración** es un proceso dinámico, de múltiples actores y compromiso mutuo que facilita la participación efectiva en la vida económica, política, social y cultural de todos los miembros de una sociedad diversa, y fomenta un **sentido inclusivo de pertenencia** a nivel nacional y local*”<sup>31</sup> (Organisation for Security and Cooperation in Europe-OSCE, 2012). Se trata de una definición que tiene en cuenta la diversidad y a la vez promueve el sentimiento de pertenencia desde un enfoque inclusivo.

El concepto de **inclusión**<sup>32</sup> persigue eliminar las dificultades e impedimentos con que se encuentra, por un lado, la persona inmigrante para participar en el sistema, y por otro, la sociedad para gestionar la diversidad y enriquecerse de ella. Se centra en las capacidades de las personas más que en las dificultades o su diagnóstico, sin disfrazar sus limitaciones, y trata de dar a cada uno/a lo que necesita para poder disfrutar de los mismos derechos.

El Gráfico 2.2 muestra las diferencias entre inclusión e integración. Dependiendo del contexto y el modelo de intervención se pueden dar los dos a la vez o potenciar más una visión que otra. La integración se centra en estrategias que ayudan a las personas inmigrantes a adaptarse a las estructuras sociales y se reconocen dichas estructuras como necesarias para que se puedan superar dificultades. Mientras que desde el enfoque de la inclusión se reconoce la diversidad y se parte de que las acciones que se ponen en marcha no son sólo para ayudar a las personas inmigrantes, sino que han de contribuir a generar nuevas dinámicas, espacios y estructuras que

---

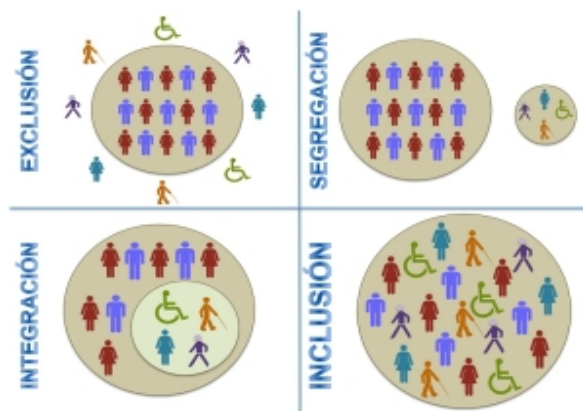
<sup>30</sup> Fue establecido en 1992 y ha elaborado desde entonces seis recomendaciones temáticas y directrices que proporcionan visión y asesoramiento a los Estados.

<sup>31</sup> “*Integration is a dynamic, multi-actor process of mutual engagement that facilitates effective participation by all members of a diverse society in the economic, political, social and cultural life, and fosters a shared and inclusive sense of belonging at national and local levels*”.

<sup>32</sup> El término inclusión cuenta también con numerosas acepciones, para los temas educativos ver por ejemplo (UK Essays, 2014 o Visley, 2003) que hace un repaso al proceso de adopción del término desde la Declaración de Salamanca de 1994 de la ONU en el marco de las necesidades educativas especiales.

beneficien y enriquezcan a todas las personas en la sociedad (inmigradas y autóctonas, discapacitadas, pobres, etc.).

Gráfico 2.2: Diferencias entre inclusión e integración



Fuente: <http://www.dobleequipovalencia.com/inclusion-e-integracion-10-diferencias/>,  
accedido 20/9/2014

En la mayoría de los casos, este sistema de apoyos está basado en la teoría del contrato social<sup>33</sup> en la que existen dos polos de relación, Estado y persona inmigrante, y en la que la inclusión/integración se interpreta como un lazo que une al migrante a la comunidad de acogida, o más precisamente, al Estado que los acoge y les garantiza ciertos derechos, pero no existe una implicación real de la sociedad en su conjunto o una reflexión profunda de lo que supone la diversidad como enriquecimiento mutuo y reto compartido.

El sistema, con el esquema actual en el que se desarrollan las Empresas de Inserción, propone, desde nuestro punto de vista, un modelo mixto en el que se mezclan la visión de integración y de inclusión.

En primer lugar, la visión de la integración se percibe claramente en la puesta en marcha de medidas de apoyo específicas para incidir y potenciar el proceso de inclusión de las personas vulnerables, v.g. LEY 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social (Gobierno Vasco, 2008), medidas para la inserción laboral con contratos de inserción temporal y apoyo específico en la figura de los técnicos de acompañamiento. Según el diagnóstico del Plan Estratégico de Servicios Sociales de la CAPV 2011-2014, realizado en 2014, previamente a la elaboración del III Plan Vasco

<sup>33</sup> Rousseau y paradigma Hobbesiano (Macioce, 2013)

de Inclusión Activa 2012-2016, las personas con mayores dificultades de acceso al empleo o en situaciones de exclusión, necesitaban recibir apoyo de los servicios sociales con una mayor intensidad e integralidad, al detectarse ciertas insuficiencias o inadecuaciones en la prestación de servicios (empleo, servicios sociales, educación, salud y vivienda) que había mermado su inserción socio-laboral y la posible cronificación de las situaciones de riesgo, perpetuándose así las situaciones de vulnerabilidad. De ahí que se incluyera el apoyo al fortalecimiento de las Empresas de Inserción como un instrumento válido, dentro de la economía social, para el desarrollo de procesos de inclusión de personas vulnerables.

En segundo lugar, dentro de la mayoría de las Empresas de Inserción se intenta generar un entorno inclusivo, protegido, donde se cuidan las condiciones laborales, de desarrollo personal, etc., ya que el objetivo es que las y los trabajadores sean tratados en igualdad de condiciones, se sientan uno más y puedan tener el espacio de desarrollar sus capacidades y percibir que cuentan con los mismos derechos, las mismas obligaciones y con opciones de futuro. Estudiaremos en los capítulos 4, 5 y 6 las condiciones en que se desarrollan las Empresas de Inserción; las características del proceso de inserción y las condiciones habilitantes que se generan para la inclusión, con el compromiso de todos los actores implicados.

Al entender la inclusión como un proceso multidimensional de interacción social, vemos necesario identificar distintos niveles de responsabilidad para que el proceso de integración pueda desarrollarse con ciertas garantías. De acuerdo con Martiniello (2006) puede ser beneficioso definir la integración en términos de participación equitativa de los individuos y de los grupos destinatarios en las esferas social, económica, cultural y política de las sociedades europeas de acogida. Desde esta perspectiva, un nivel satisfactorio de inclusión de las personas inmigrantes se logra cuando éstos consiguen patrones similares de participación que el resto de la ciudadanía. Concretamente, esto significa por ejemplo, una participación similar en el mercado laboral (dimensión económica), patrones similares de participación electoral (dimensión política), una estructura similar de las actitudes hacia los

valores democráticos fundamentales (dimensiones culturales) y similar acceso a bienes sociales (dimensión social).

Todo proceso de inclusión exige que la persona que llega a una sociedad nueva tenga que hacer un esfuerzo por integrarse en todos los sentidos (lingüístico, de conocimiento de usos y costumbres de la cultura nueva, etc.). De igual manera, exige el compromiso y esfuerzo de la sociedad de acogida, que ha de trabajar para comprender y adaptarse a la nueva realidad que supone contar con personas diferentes. Explicaremos el 'ecosistema' en el que se desarrolla el proceso de inclusión en las Empresas de Inserción en el siguiente capítulo.

A continuación exponemos brevemente los principios de la inclusión activa y la inserción que son conceptos centrados en el empleo y cercanos a la misión y trabajo de las Empresas de Inserción.

El enfoque y método de **inclusión activa** parte de la centralidad del empleo como herramienta de inclusión social y de la exigencia mutua de activación social y laboral, *“mediante la participación obligada en un convenio de inclusión, poniéndose así en práctica el principio de reciprocidad entre la Administración y el ciudadano o la ciudadana en situación de exclusión”*, como se recoge en el preámbulo de la Ley 18/2008 (Gobierno Vasco, 2008).

La inclusión activa, al menos en papel, compromete a todos los sistemas a articular los servicios necesarios para facilitar la inserción socio-laboral de las personas, en la configuración e intensidad adecuadas a cada una. Del mismo modo, la inclusión activa también se materializa en la asunción por parte de la persona de un compromiso de realizar los esfuerzos a su alcance para conseguir la efectiva inclusión y participar en los procesos precisos acordes a su realidad y necesidades. No obstante, como explica González Rábago: *“los llamados contratos de integración se han convertido en la única puerta de entrada a derechos fundamentales, y se postulan como la manera más idónea para el acceso a la igualdad con la población autóctona”* (González-Rábago, 2014).

El concepto de **inserción laboral** se define como la acción cuya misión principal es incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en



una situación de exclusión del mercado de trabajo. La inserción laboral es fundamental en nuestro contexto para que la persona pueda tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a ella como a su familia. De acuerdo con Bisquerra (1992, citado en Pelayo Pérez, 2012) se trata de un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas a las oportunidades que ofrece el mercado laboral, siendo necesaria una relación efectiva entre empleabilidad<sup>34</sup> y ocupabilidad. Por lo tanto para que la inserción laboral sea factible y efectiva debe existir una relación entre los instrumentos de inserción y la oferta laboral.

Un sector de la sociedad considera importante que la gente que cobra la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) pase a cotizar a la Seguridad Social, y deje de ser un sujeto 'pasivo', receptor de ayudas sociales, para formar parte del tejido productivo y que pueda así '*devolver*' a la sociedad parte de los recursos que se invierten en las Empresas de Inserción para acompañar su preparación y proceso de integración. Esta postura genera, a su vez, críticas pues el mercado laboral no está preparado para dar oportunidades a las personas y no todas las personas se encuentran preparadas en el periodo máximo de tres años estipulado por ley.

Desde nuestro punto de vista, la teoría de capital humano supone un planteamiento que 'instrumentaliza' a las personas, ya que las considera bien un recurso más para la productividad o bien, si no son productivas, una carga para la efectividad o sostenibilidad del sistema. Las personas vulnerables o en riesgo de exclusión ya tienen suficientes dificultades como para que además se las 'criminalice' por suponer una carga para la sociedad.

---

<sup>34</sup> La empleabilidad es la combinación de factores que permiten a una persona mejorar sus perspectivas de encontrar empleo, conseguir un puesto, mantenerlo y progresar en su vida laboral (European Centre for Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2008). La empleabilidad de una persona depende de varios factores relacionados, como son:

- sus cualidades personales (incluyendo el nivel de sus conocimientos y capacidades);
- la forma en que presente estas cualidades personales en el mercado de trabajo;
- el contexto ambiental y social (p.e. incentivos u oportunidades ofrecidas para actualizar y validar conocimientos y capacidades); y
- el contexto económico.

El siguiente apartado está dedicado a analizar los elementos y procesos de vulnerabilidad y exclusión.

## **2.2. Obstáculos para la integración y diferentes formas de entender la exclusión social**

Varios conceptos relacionados como la desigualdad, la pobreza, la discriminación o el riesgo de exclusión, se refieren al fenómeno de la vulnerabilidad y la exclusión social más allá de la privación económica y dan idea de la privación de los derechos y libertades básicas de las personas, de la condición de ciudadanía sea cual sea su nacionalidad<sup>35</sup>.

En este apartado nos centraremos, más que en analizar las diferencias y matices, que sin duda presentan cada uno de estos conceptos, en entender la exclusión social por oposición al concepto de inclusión social como referente alternativo, con un sector integrado y otro excluido que se encuentra al margen de una serie de derechos laborales, educativos, culturales, etc., es decir, de una calidad de vida alcanzada y garantizada a través de los Estados de Bienestar (Jiménez Ramírez, 2008).

Existen numerosos estudios que tratan el tema de la exclusión<sup>36</sup>, desde concepciones más tradicionales en las que la desigualdad social se identificaba prácticamente con el estudio de la renta y la pobreza, hasta ejercicios de compilación que toman en cuenta multiplicidad de enfoques y factores relacionados con un fenómeno cada vez más complejo y cambiante. Como ejemplo podemos tomar el realizado por la red GSDRC-Governance, Social Development, Humanitarian and Conflict Research, que elaboró una guía en 2009 bajo la dirección de Khan (Khan, 2009) y que mantiene un apartado especial en su sitio web con definiciones y una revisión de diferentes formas de entender la exclusión social (GSDRC-Governance, Social Development, Humanitarian and Conflict Research, 2013).

---

<sup>35</sup> El III Plan Vasco para la Inclusión Social 2011-2015 defiende que los procesos de exclusión social van más allá de la precariedad económica y diferencia las situaciones de pobreza económica de las de exclusión social, aunque reconociendo que ambas pueden coincidir.

<sup>36</sup> Ver por ejemplo el VII informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en el que han participado 91 investigadores de diferentes equipos y universidades de todo el Estado español, y para el que han elaborado 56 documentos de investigación (Lorenzo Gilsanz, 2014).

El uso y significado del concepto de exclusión social varía, igual que el de inclusión, según los países, al estar sujeto a tradiciones y procesos históricos y políticos diferentes (Silver, 1994). El enfoque más frecuente en Europa para luchar contra la exclusión social se centra generalmente en la exclusión del mercado de trabajo. Autores como Subirats (2004) expresan la evolución registrada en el estudio de las desigualdades que ha pasado de estar ligado casi exclusivamente al análisis de la pobreza<sup>37</sup> y por tanto asociada a las capas de población con niveles bajos de ingresos; a asociarse con nuevos mecanismos de marginación en los que otros factores, además del estrictamente económico, actúan como desencadenantes de la exclusión social<sup>38</sup>, en los que los efectos perjudiciales del desempleo no se limitan a la falta de ingresos, sino que se extienden a otras formas de privación de capacidades asociadas con el desempleo, y que afectan al bienestar y a las posibilidades de DH e inclusión de las personas. Por ejemplo, la soledad o la escasez de redes sociales en el caso de las personas inmigrantes de origen extranjero, la baja formación, la reducción de la cobertura pública, la liberalización del mercado de la vivienda, etc.

La exclusión social, en la medida en que se inscribe en la trayectoria histórica de las desigualdades, es un fenómeno de carácter estructural, de alguna manera inherente a la lógica misma de un sistema económico y social que la genera y alimenta casi irremediabilmente. No es tanto una situación estable o inamovible como un proceso dinámico que cada vez afecta a más personas y más diversas (Subirats, 2004).

---

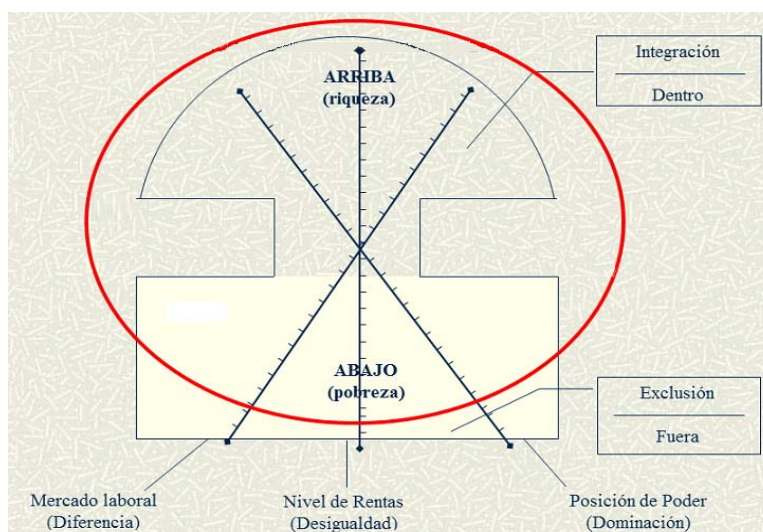
<sup>37</sup> En la CAPV se realizan varios estudios que permiten el seguimiento longitudinal del fenómeno de la pobreza:

1. La Encuesta de Condiciones de Vida de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) permite estudiar, desde el año 1986 y con una periodicidad quinquenal, la evolución de elementos tan importantes como las condiciones económicas y de salud de las familias, los equipamientos de las viviendas, las relaciones sociales, etc. e incluye además un apartado con información relacionada con la calidad de vida y el bienestar social. El último informe es de 2012 (Campelo Martínez e Izaola Argüeso, 2012).
2. El informe sobre Pobreza, Exclusión Social y Empleo en la CAE 2012 (Lanbide-SVE, 2013) que cifraba según el EUSTAT en un 16% la población en la CAE en situación de riesgo de pobreza o exclusión social, unas 340 mil personas, si bien la Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social del Gobierno Vasco sitúa la cifra cerca del 20%.

<sup>38</sup> En esta línea, la Iniciativa sobre Pobreza y Desarrollo Humano de la Universidad de Oxford se ha especializado en la investigación sobre medición de la pobreza desde una perspectiva multidimensional, ya que entienden que no es sólo una cuestión de ingresos (OPHI, 2011)

El Director del Departamento de Análisis Social de la Universidad Carlos III de Madrid, Julio Alguacil ha desarrollado un esquema que presenta la compleja realidad que presenta nuestra sociedad en la actualidad y los ejes o factores que intervienen en el continuo inclusión-exclusión con las diferentes etapas por las que han ido pasando las sociedades occidentales desde la industrialización hasta la actualidad. Como puede verse en el gráfico 2.3: “*Doble condición de dualidad (pobreza) y segmentación (exclusión) en las sociedades tecnológicamente avanzadas*”, en este momento nos encontramos en la cuarta etapa que se corresponde con sociedades tecnológicas avanzadas, que cuenta con una estructura dual en la que coinciden dos sistemas con muy poca comunicación: el superior con una mayoría de clases medias ordenadas meritocráticamente y el inferior con un amplio núcleo de infra-clases y “excluidos”.

**Gráfico 2.1: Doble condición de dualidad (pobreza) y segmentación (exclusión) en las sociedades tecnológicamente avanzadas**



Fuente: Alguacil Gómez, 2014

Esta estructura dual está articulada en tres ejes que son el mercado laboral, el nivel de rentas y la posición de poder alrededor de los cuales se vertebran las situaciones de las personas en el sistema social, bien en el superior de integración y riqueza, bien en el inferior de exclusión y pobreza.

El acceso y participación en el mercado se conforma como uno de los ejes principales para la integración en la sociedad o para la vulnerabilidad y/o exclusión porque el trabajo precario (ej. economía sumergida con condiciones

penosas); el desempleo o la falta o imposibilidad de acceder al mercado laboral (debido, por ejemplo, a la irregularidad administrativa) genera fuertes diferencias y supone serias dificultades para una participación social normalizada debido a la preeminencia de los aspectos económicos en los ámbitos sociales en nuestro contexto.

El nivel de renta, a su vez, representa un indicador claro de vulnerabilidad<sup>39</sup> por el desigual acceso que suponen rentas más o menos altas a servicios, bienes y oportunidades.

Por último, las posiciones en la escala de poder en nuestra sociedad también marcan el lugar, dentro o fuera, en el que viven las personas.

Para definir la discriminación contra las personas inmigrantes de origen extranjero en la presente investigación tomaremos como referentes la teoría de capacidades y la definición de discriminación elaborada por la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres de 1979 (United Nations, 1979)<sup>40</sup>. Así, entendemos la exclusión social como una forma de privación de capacidades en dimensiones relevantes del bienestar<sup>41</sup> que afecta a toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen o condición que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de la persona inmigrada, independientemente de su estado civil, situación legal o administrativa, etc., en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera sobre la base del principio de dignidad y equidad para buscar la igualdad y cohesión social.

---

<sup>39</sup> El concepto de vulnerabilidad social, de acuerdo con Subirats (2004), entendemos que delimita toda una serie de situaciones que se hallan presididas por un equilibrio social precario que puede verse transformado en exclusión social mediante un proceso de intensificación o aparición de nuevos factores de exclusión que pueden o no estar relacionados con el resto de factores preexistentes.

<sup>40</sup> De acuerdo con la citada convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (United Nations, 1979).

<sup>41</sup> En el capítulo 3 se dedicará un apartado a explicar los ámbitos relevantes del bienestar que proporcionan los términos para identificar los factores condicionantes de la exclusión social de las y los trabajadores de origen extranjero.

La tradición de la exclusión social y el enfoque de las capacidades tienen similitudes importantes, al ser el concepto de exclusión social totalmente coherente con la noción de privación de capacidades. Sen conectó los dos conceptos señalando que *"la exclusión social puede... ser constitutivamente una parte de la privación de capacidades, así como, instrumentalmente, una causa de diversas deficiencias de medios"* (Sen, 2000a: 5).

Esta definición ya apunta la multiplicidad de factores que juegan un papel fundamental en los procesos de exclusión como pueden ser los relacionados con las situaciones de las personas (edad, sexo, estado civil) o con distintas esferas o dimensiones de la vida (económica, social, cultural). Como observan Tsakloglou y Papadoupoulos (2002) se ha alcanzado un amplio consenso en torno a cinco elementos centrales:

- En primer lugar, la exclusión social es **multidimensional** en la medida que implica la privación en varias esferas de bienestar, no sólo la económica. Al tratarse la exclusión social de un proceso integral que puede tomar forma en cualquiera de los ámbitos vitales, vemos que distintos expertos han elaborado enfoques para analizar los principales factores causantes de la vulnerabilidad y la exclusión. Existe abundante literatura sobre modelos de análisis de la inclusión-exclusión<sup>42</sup>, así por ejemplo, del Rosario<sup>43</sup> (2013) habla de carencias (laborales; habitacionales y de recursos materiales; de 'índole cultural'; sociales y/o de redes sociales; políticas (situación administrativa, participación) y educativas.
- En segundo lugar, la exclusión social es **relacional** entre el individuo y el resto de la sociedad. El reconocimiento del carácter relacional de la exclusión social implica la necesidad de extender su análisis a la dimensión de las relaciones sociales: la falta de redes de apoyo social (dentro de la familia, los amigos o la comunidad) y el aislamiento social representan

---

<sup>42</sup> Ver por ejemplo: (Labonté, Hadi y Kauffmann, 2011; Subirats, Gomà, 2003)

<sup>43</sup> En una presentación realizada por Cidalia sobre el estado de la convivencia en los barrios madrileños

graves obstáculos a la integración y, por tanto, son aspectos importantes de la vida social exclusión.

- En tercer lugar, es ***intrínsecamente dinámica***: la gente no se excluye únicamente en virtud de sus circunstancias actuales, sino también por sus antecedentes pasados y sus perspectivas de futuro<sup>44</sup>. La acumulación de factores adquiere distintas intensidades y combinaciones dando lugar a condiciones de vida materiales y psíquicas que impiden el pleno desarrollo de las personas como seres humanos, o como ciudadanos o ciudadanas de pleno derecho. En el proceso de acumulación, combinación y retroalimentación de factores de exclusión es donde puede observarse la relativa flexibilidad y permeabilidad de fronteras entre inclusión, exclusión y vulnerabilidad social (Subirats, 2004) que hemos comentado en la introducción del capítulo y que puede hacer que la persona transite en el continuo inclusión-exclusión.

Teniendo en cuenta la importancia de la contextualización para el estudio de los procesos de inclusión-exclusión en este estudio se partirá de esta premisa a la hora de definir las herramientas de análisis.

- En cuarto lugar, la exclusión social es ***relativa***: los individuos pueden ser socialmente excluidos sólo con respecto al contexto y la sociedad en la que viven. En consecuencia, la condición de exclusión social en "términos absolutos" es rechazada a favor de una contextualización espacio-temporal del fenómeno.
- Por último, abarca ***agencia***, lo que significa que la exclusión social no se circunscribe a la responsabilidad del individuo, y por lo tanto sólo puede evaluarse mediante la identificación de aquellas personas, instituciones y estructuras que implícita o explícitamente excluyen a otros.

---

<sup>44</sup> Subirats (2004) define la exclusión social como una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio-comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social.

Estos cinco elementos podemos decir que se aplican de igual modo al concepto de inclusión social. Los procesos de exclusión social se encuentran asociados a problemas de autonomía personal, de relaciones personales y de convivencia, así como a problemas del entorno social. Por tanto, la exclusión social implica serias dificultades para el acceso de las personas vulnerables a los mecanismos de desarrollo personal e interacción social lo que perjudica el desarrollo de capacidades, la autonomía, la integración o la participación en la sociedad.

### **2.3. El modelo vasco de lucha contra la exclusión social**

En la lucha contra la exclusión social en Euskadi existe una fuerte confluencia e interrelación entre los planes de empleo, inclusión, inmigración y economía social. En ellos se refleja la preocupación y compromiso social y político así como la evolución que se ha ido produciendo y que ha configurado el Modelo Vasco de Lucha contra la Exclusión Social.

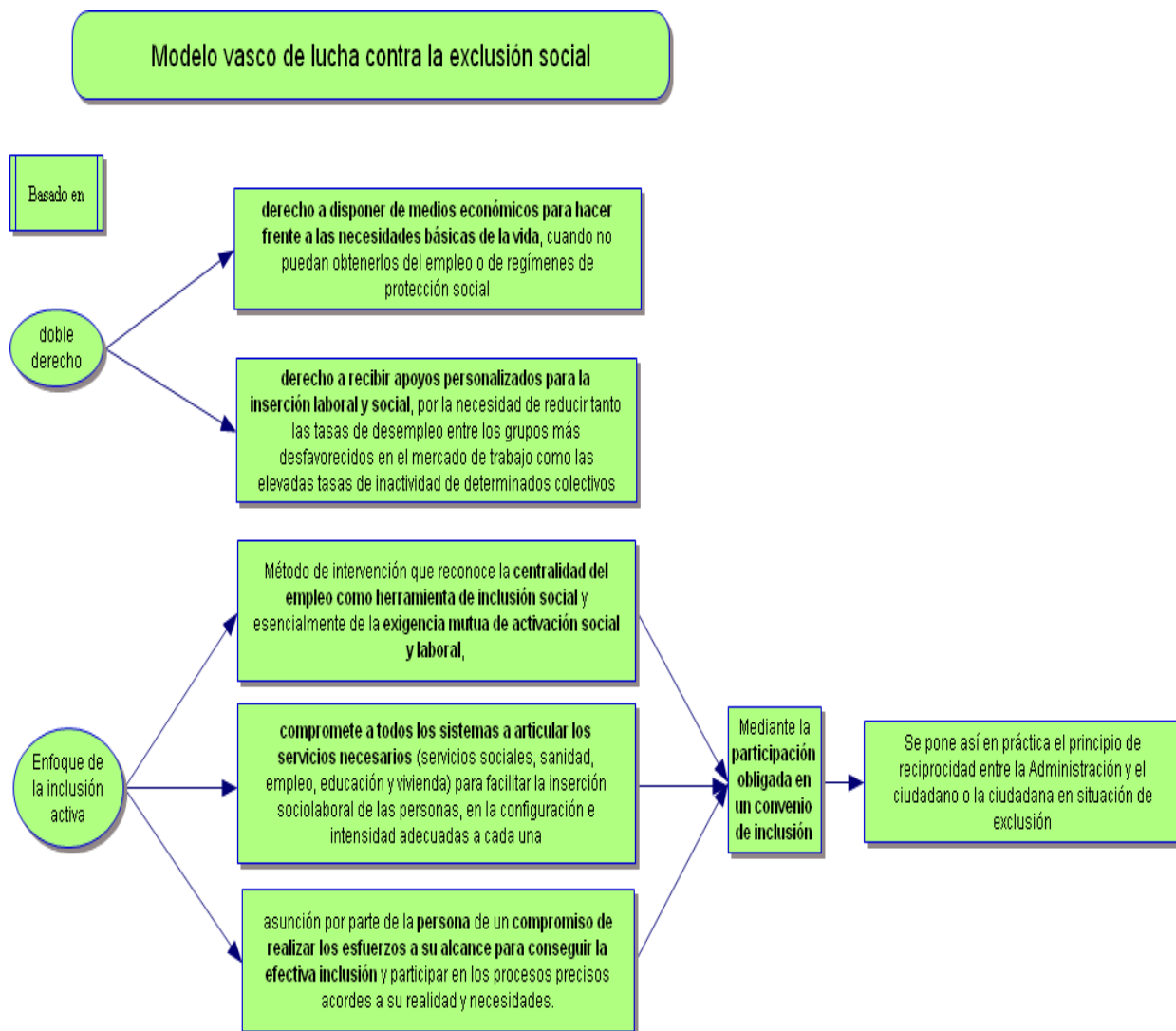
Se trata de un modelo robusto y consolidado en el tiempo tanto por los principios y enfoques que en él subyacen: el de doble derecho y el enfoque de inclusión activa; como por la articulación y coordinación que se ha ido produciendo entre los planes ya mencionados y las iniciativas de las distintas áreas de actuación (servicios sociales, empleo, vivienda, sanidad y educación). También porque se ha articulado con una fuerte implicación de los distintos agentes que participan en la lucha contra la exclusión.

En el Gráfico 2.2: *Características principales del Modelo Vasco de Lucha Contra la Exclusión Social*, quedan recogidas esquemáticamente las principales líneas que vertebran este modelo.

En primer lugar, el doble derecho hace referencia a dos derechos básicos: el de contar los medios económicos para cubrir las necesidades básicas, especialmente cuando la persona no puede obtenerlos a través del empleo y es necesaria la protección social. El segundo tiene que ver con la recepción de apoyos personalizados para la inserción socio-laboral de las personas vulnerables.



Gráfico 2.2: Características principales del Modelo Vasco de Lucha Contra la Exclusión Social



Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, el enfoque de inclusión activa compromete a todos los servicios necesarios así como la participación de las personas en inclusión, poniendo en práctica el principio de reciprocidad, a realizar los esfuerzos a su alcance para conseguir la efectiva inclusión.

De esta manera, el modelo vasco de lucha contra la exclusión social recoge la garantía del acceso universal a todas las personas en igualdad de condiciones y circunstancias, a través de los servicios de empleo, al conjunto de prestaciones incluidas en itinerarios personalizados de inserción socio-

laboral en los que se establecen los medios y los recursos necesarios, incluido el acceso a prestaciones económicas.

La Carta de la Economía Solidaria (REAS-Euskadi, 2011a), refuerza el modelo desde el sector de la Economía Social y Solidaria<sup>45</sup>, al plantear actuaciones desde el principio de equidad. Desde el principio de equidad, la Carta de la Economía Solidaria (REAS-Euskadi, 2011a) introduce un principio ético o de justicia en la Igualdad, reconociendo un valor a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protegiendo su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen, capacidad, etc.

Este planteamiento se encuentra en línea con la hipótesis de la presente investigación que sostiene que el proceso que se produce en las Empresas de Inserción tiene un carácter más integral, humanizador y de superación de las situaciones de vulnerabilidad y exclusión y tendentes a capacitar a las personas para la inclusión social.

No obstante, en el contexto de la política europea se da comúnmente un diferente tratamiento axiológico y normativo a los derechos de las y los inmigrantes de origen extranjero. Se reconocen los derechos humanos pero luego no se les da tratamiento de igualdad ante la ley (ley de extranjería) y se generan trabas para el reconocimiento de la dignidad<sup>46</sup>, de su condición de ciudadano, para la participación social y política, el acceso al mercado laboral y a los servicios públicos.

---

<sup>45</sup> En el que se encuentran incluidas las Empresas de Inserción.

<sup>46</sup> La polisemia del término de dignidad, unida a su vaguedad conceptual o al uso desmedido que a veces se ha hecho de él, ha causado un cierto escepticismo sobre su utilidad real a la hora de producir efectos normativos. De cara a evitar estas disfunciones, lo primordial resulta siempre recordar que dignidad significa el valor que un ser posee por el mero hecho de serlo. En consecuencia, la noción de dignidad establece un nexo axiológico común entre todos sus poseedores: todos los seres humanos son igualmente valiosos. Nadie, en consecuencia, puede ser objeto de discriminación por factores como su raza, género, edad, etc. Ese es el gran cambio que introduce la aceptación universal del concepto: la definitiva erradicación de unas conductas que, si ahora nos parecen moralmente inadmisibles, en otro tiempo fueron moneda de curso común en nuestras sociedades. Esta evidencia, no obstante, sólo es un primer paso de cara a resolver los problemas que fenómenos como la migración introducen en nuestras sociedades. Y es que, por mucho que aceptemos las premisas de la dignidad, caben pocas dudas de que un hecho tan simple e incontrolable como el lugar de nacimiento o, siendo más precisos, la posesión de una nacionalidad u otra, marcarán diferencias sustanciales en cuanto al disfrute real de los derechos entre unos seres humanos y otros.

En esta investigación se defiende el reconocimiento de todas las personas como iguales en derechos y posibilidades, teniendo en cuenta las diferencias existentes (entre personas y grupos) y satisfaciendo de manera equitativa de los intereses respectivos de todas las personas. Una sociedad no es justa mientras no garantice a sus miembros las precondiciones de una vida a la altura de la dignidad humana (Nussbaum, 2012).

Tras haber estudiado los enfoques y conceptos de integración, inclusión y exclusión, pasamos a continuación a plantear una definición operativa de inclusión que permita centrar la realización del análisis en esta investigación.

#### **2.4. Un concepto operativo de integración: Características y principios de la inclusión social desde la perspectiva del desarrollo humano y la teoría de capacidades**

Para llegar a un concepto operativo de integración social que supere los desequilibrios de concepciones más normativas, debemos apuntar a una definición que tenga en cuenta los derechos y la voz de las personas inmigrantes y no imponga condiciones que vulneren sus derechos y les deje en una situación de vulnerabilidad y desigualdad social de partida. La integración de los vulnerables debe ir más allá de la dimensión económico-utilitarista y por tanto de lo que es útil, rentable, operativo o funcional para la sociedad de acogida.

Para ello nos apoyaremos en la definición de inclusión social desde la perspectiva del DH y la teoría de capacidades, cuyo denominador común es poner a la persona en el centro del desarrollo.

Desde la perspectiva del DH, la integración social está relacionada con la gama de oportunidades que la sociedad genera y distribuye en una lógica de igualdad entre la totalidad de su ciudadanía. Considera los aspectos positivos de las culturas y tradiciones de ambas sociedades de acogida y los recién llegados como formas de integración e identifica los factores que originan y permiten los procesos de exclusión (Sierra Fonseca, 2001: 22).

Por lo tanto, desde este enfoque una sociedad integrada es aquella en la que las personas se comportan de acuerdo con las normas aceptadas socialmente alrededor de la calidad de vida y, en el que hay un equilibrio entre:

- a) las metas culturales,
- b) la estructura de oportunidades que están disponibles para lograr un estándar de calidad de vida, y
- c) el fortalecimiento de la capacidad humana para el uso de tales oportunidades.

Al aplicar la visión de desarrollo humano, se busca establecer una nueva forma de integración dinámica en la que la inclusión es concebida como una capacidad y a la vez como un funcionamiento humano y, como tal, se convierte en un elemento fundamental del proceso de DH. Es decir, un modelo que busca el encuentro y contacto entre las personas como forma de integración o unidad social.

**La inclusión social en esta investigación** es entendida como un proceso dinámico, no lineal y multidimensional de interacción social (bidireccional) con el fin de alcanzar la convivencia y el entendimiento mutuo con el esfuerzo e implicación de las personas autóctonas e inmigradas. Se trata de un proceso centrado en las personas y basado en el respeto, la interdependencia, el intercambio y la sostenibilidad de acciones integrales que:

- potencia el fortalecimiento de las capacidades humanas, especialmente de los colectivos más vulnerables,
- incide en la superación de situaciones que restan oportunidades y vulneran derechos, y
- genera y distribuye oportunidades en una lógica de igualdad entre toda la ciudadanía.

Con esta definición se trata de superar perspectivas objetivistas que tradicionalmente se han centrado en abordar la integración desde los ámbitos y esferas de la sociedad de acogida en la que la persona inmigrante se mueve e interactúa, poniendo el énfasis en el ámbito laboral (González-Rábago, 2014).

A partir de esta definición se construirán las herramientas de análisis (capítulo 3) con las que estudiar el proceso que viven las personas inmigrantes de origen extranjero que participan en las Empresas de Inserción como medio de expansión de capacidades y oportunidades de las personas para su libre

determinación que les permite desarrollar posibilidades y logros para llevar una vida autónoma y más inclusiva. Es en esta línea que intentaremos dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué condiciones hay que garantizar, con el fin de asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de vivir la vida que desean? ¿Qué capacidades y libertades se requieren para que todos puedan conseguir logros para su DH e inclusión social?

Como resultado de la reflexión realizada en torno a la situación de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción y, profundizando en la complementariedad y conexión que se da entre el enfoque de capacidades y los procesos de exclusión-inclusión, se ha desarrollado un gran mapa de capacidades humanas básicas y de logros articulados en torno a las dimensiones de la seguridad humana. El resultado de dicha reflexión se ha recogido en la *Matriz de capacidades básicas y logros para la integración de los inmigrantes vulnerables en el País Vasco* (Tabla 2.1). Partiendo de la definición de inclusión desde la perspectiva del DH, se han cruzado los dos marcos teóricos de referencia de esta investigación basados en el enfoque de capacidades: las libertades instrumentales de Sen y las capacidades humanas centrales de Nussbaum (columnas de la derecha).

Además, se han utilizado las dimensiones de la seguridad humana<sup>47</sup>(columna central) para definir los desempeños (*functionings*) o logros (columnas de la izquierda) que los y las inmigrantes vulnerables pueden

---

<sup>47</sup> De acuerdo con Sen (2000b) el concepto de seguridad humana toma su forma del ser humano cuyo núcleo vital ha de ser protegido de amenazas críticas que puedan impedir la realización humana a largo plazo. En la conceptualización de la inclusión social desde la perspectiva de DH adoptada en esta tesis, se da por hecho el respeto a los derechos humanos y se cuenta con la necesidad de garantizar la supervivencia física, la integridad corporal, la dignidad, la voz política y los medios de vida para que se pueda potenciar el fortalecimiento de las capacidades de las personas inmigrantes de origen extranjero. Se trata de dimensiones clave de la seguridad humana, como la alimentaria, la de salud, la política, y otras que están en la base del desarrollo y sin las cuales el proceso de inclusión no sería posible. No obstante, se ha optado por no analizar estas dimensiones básicas en esta investigación en la medida que no son tareas definidas por las entidades promotoras y las Empresas de Inserción. Las dimensiones de la seguridad humana en las que hemos articulado la reflexión son: personal, alimentaria, de salud, económica, educativa, social, política y cultural.

desarrollar o conseguir en relación a su DH e inclusión social a través de su participación en las Empresas de Inserción vascas<sup>48</sup>.

Vemos que las libertades instrumentales de Sen, como '*Garantías y transparencia*' y '*Seguridad humana y protección*', son transversales a todas las capacidades centrales propuestas por Nussbaum y son cruciales para el desarrollo de los logros de las tres primeras dimensiones de la vida: personal, alimentaria y de la salud.

Los satisfactores económicos, por su parte, son importantes para la seguridad económica y para desarrollar la capacidad de control sobre los aspectos materiales del propio entorno. Igualmente la '*capacidad de afiliación*' y '*contar con las bases sociales necesarias*' son capacidades centrales básicas que influyen en los satisfactores económicos.

---

<sup>48</sup> La mayoría de los logros identificados son de hecho compatibles con los propuestos en la literatura más amplia del enfoque de las capacidades, en particular la lista de las capacidades desarrolladas por Burchardt y Vizard (2011) para conceptualizar y medir la desigualdad en Gran Bretaña. Esta lista fue validada a través de un proceso participativo, e incluye 10 dominios de capacidades centrales:

- Estar vivo;
- Vivir con integridad física;
- Estar sano;
- Estar bien informado, para entender y razonar y tener los conocimientos necesarios para participar en la sociedad;
- Disfrutar de un nivel de vida confortable, con independencia y seguridad;
- Participar en actividades productivas y valoradas;
- Disfrutar de la vida individual, familiar y social;
- Participar en la toma de decisiones, tener voz e influencia;
- Capacidad de ser y expresarse; y
- Tener respeto por sí mismo; y saber que cuenta con la protección legal (ser tratado justamente por la ley).

**Tabla 2.1: Matriz de capacidades básicas y logros para la integración de los inmigrantes vulnerables en el País Vasco**

Logros de las diferentes dimensiones del bienestar (material, mental y social)	Ámbitos de la seguridad humana que garantizan el desarrollo humano	Libertades instrumentales de Sen	Capacidades centrales humanas de Nussbaum										
Tener una gama de opciones donde escoger	Personal	Garantía y transparencia	1. Vida										
Ser capaz de transformar los recursos en funcionamiento				Seguridad humana y protección	2. Salud								
Tener dignidad y mantener la propia identidad						Satisf. Económ.	3. Integridad corporal						
Ser capaz de desarrollar la propia personalidad incorporando elementos del nuevo entorno								7. Afiliación B) Contar con las bases sociales.					
Conseguir estabilidad emocional en el nuevo entorno									5. Emociones				
Mejorar la autoimagen y superar la estigmatización, trabajar la propia identidad y personalidad										4. Sentidos, imaginación y pensamiento			
Tener un pensamiento positivo: Ser capaz de sentir auto-estima, auto-concepto, independencia y agencia											5. Emociones		
Involucrarse en un proceso auto-iniciado de crecimiento y la habilidad para hacer cambios												4. Sentidos, imaginación y pensamiento	
Visualizar un plan de vida													5. Emociones
Estar contento de poder llevar a cabo una vida digna y plena													
Control, habilidad para ejercer asertividad y capacidad de toma de decisiones	10. Control sobre el propio entorno. B) Material												
Estar bien alimentado		7. Afiliación. B) Contar con las bases sociales											
No padecer enfermedades evitables ni mortalidad prematura													
Acceso a los servicios sanitarios													
Contar con ayudas para poder mantenerse y poder empezar (RGI, ...)													







Las capacidades no pueden ser observadas directamente, ya que se refieren a las opciones disponibles para las personas a título individual. En cambio, lo que puede ser observado y medido, aunque de manera incompleta e imperfecta, es el conjunto de logros que las personas pueden conseguir, de ahí que nos centremos en el análisis de los logros.

Algunos de los logros son funcionamientos básicos como: '*Estar bien alimentados*', '*no padecer enfermedades evitables ni mortalidad prematura*', '*convivencia pacífica*' y '*no sufrir medidas de exclusión, como la falta de acceso a los servicios de salud, etc.*' que están en la base del proceso y que no obstante, no abordaremos en el análisis por no encontrarse en el centro de actuación de las Empresas de Inserción. El logro '*Ser capaz de transformar los recursos en funcionamientos*', es transversal a todas las dimensiones de la vida humana porque influye e interacciona con todas las demás.

Teniendo en cuenta la multidimensionalidad del proceso de inclusión el listado de logros es muy amplio. No obstante en la presente investigación nos centraremos, como veremos en el capítulo siguiente, solamente en aquellos que se trabajan más específicamente desde las Empresas de Inserción.

### **A modo de síntesis**

La integración e inclusión social, así como la vulnerabilidad o exclusión social son conceptos tan extendidos y abordados desde ángulos o enfoques tan dispares e incluso contradictorios que su aplicación en este estudio sólo es posible mediante la acotación de su significado y la elaboración de una matriz de análisis que parta del contexto concreto y tenga en cuenta la voz de todos los actores involucrados.

Se trata, por lo general, de procesos largos, multifacéticos, de composición abierta y no necesariamente lineal, sino incluso reversible (Niessen, 2012), que reflejan generalmente la idiosincrasia de la sociedad de acogida y el modo de entender las relaciones con el otro y con las diferentes culturas. De la forma o formas de entender la integración o la inclusión, de la visión que se tenga y de

las políticas, medidas, programas, etc. que se pongan en marcha va a depender, y en qué términos, el éxito de los procesos bidireccionales.

No existe un proceso ideal ni lineal, sino que es único para cada persona, o más bien grupo de personas que se relacionan en distintos contextos, dependiendo de la combinación de circunstancias (contextuales, estructurales, personales, relacionales, de capacidades, etc.) que hacen que las personas tengan que recorrer su propio camino, a su propio ritmo y con el apoyo o las dificultades que se encuentren en el mismo.

En cualquier caso, en esta investigación nos centramos en el estudio del proceso de inserción, en las condiciones habilitantes y procedimientos comunes que posibilitan las actuaciones de apoyo a las personas vulnerables, así como en el examen de los logros conseguidos por las y los inmigrantes de origen extranjero en las Empresas de Inserción. Porque de acuerdo con Subirats: *“la inclusión no puede ser concebida como una aventura personal, en la que cada <<combatiente>> con sus armas va superando una carrera de obstáculos hasta llegar a un punto predeterminado por los especialistas”* (Subirats, 2004).



## Capítulo 3. Marco metodológico y diseño de las herramientas de análisis

Este capítulo plantea, con base en los principios, orientaciones y postulados teóricos, el diseño metodológico a partir del cual se han construido las categorías que servirán para realizar el análisis del proceso de inclusión que se produce en el interior de las Empresas de Inserción en Euskadi.

El modelo de análisis en esta investigación se ha construido sobre la base del enfoque de capacidades como lente con la que estudiar el proceso de inclusión social de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción.

La relación establecida entre DH e inclusión social, entendidos como procesos operativos en vez de como puntos de llegada, encaja fuertemente por un lado, con los objetivos que persiguen las Empresas de Inserción en cuanto al desarrollo de las capacidades de los inmigrantes vulnerables y, por otro, con la responsabilidad de la sociedad civil y los actores políticos que ponen en marcha políticas y programas que promueven el trabajo de dichas empresas.

Una de las mayores debilidades de los conceptos que estamos analizado es la objetivación de los mismos, ya que como hemos visto no existe consenso sobre qué significa estar incluido o excluido ni sobre cuál es el conjunto de elementos que han de ser tenidos en cuenta para su evaluación y análisis. Por lo tanto, a la hora de identificar un conjunto abstracto de "elementos de la integración o inclusión", que no caigan en la vaguedad, incoherencia o arbitrariedad, es crucial considerar el entorno institucional y social (niveles de responsabilidades) así como los componentes subjetivos de las personas involucradas en el proceso que se va a analizar. De ahí que en este estudio se haya utilizado una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), que permite recoger datos y analizar un proceso que es de por sí complejo, al encontrarse en continua evolución.

Al tratarse la inclusión de un proceso multidimensional en el que participan múltiples actores, el diseño metodológico se ha realizado diseccionando el proceso y en torno a tres ejes dentro del continuo exclusión-inclusión (factores condicionantes, condiciones habilitantes y logros) y articulándolo alrededor de cuatro dimensiones de la vida que se influyen y retroalimentan en una evolución continua y específica para cada persona. No se trata, por tanto, de compartimentos-estanco, pero sí era necesario segmentar en aras de hacer posible el análisis y la presentación de los datos y los resultados del estudio.

Tras la elaboración de las herramientas que sirven para la identificación de las categorías de análisis y con base en las categorías definidas, el estudio analizará desde la voz de los protagonistas del proceso (las y los responsables y/o gestores de las Empresas de Inserción, las y los técnicos de acompañamiento y de producción, y las personas inmigrantes):

1. Cuáles son las principales amenazas, los riesgos para la inclusión social con que se encuentran los y las trabajadoras de origen extranjero de las Empresas de Inserción vascas. Cuáles son, por tanto, los factores condicionantes para la inclusión social (Capítulo 4)
2. Cuál es el marco institucional que posibilita que las personas con dificultades de empleo logren incorporarse o reincorporarse al entorno laboral, a la vez que al social. Las Empresas de Inserción y sus entidades promotoras representan este marco institucional o tejido socio-económico-político que es el instrumento para la inclusión social (Capítulo 5).
3. Qué condiciones se generan en las Empresas que posibilitan el DH y la inclusión de las personas inmigrantes objeto de este estudio (condiciones habilitantes) (Capítulo 6); y por último,
4. Qué desempeños y logros relacionados con el DH e inclusión social consiguen los y las inmigrantes en distintas dimensiones de la vida mediante su paso por las Empresas de Inserción. ¿Se trata de un proceso meramente instrumental para la consecución de un trabajo en el mercado laboral ordinario o desarrolla las capacidades de las personas para potenciar su autonomía, agencia e inclusión social? (Capítulo 7).

Esta misma lente puede ayudar en investigaciones futuras a observar qué componentes deberían cambiarse o reforzarse en los elementos estructurales, en las políticas y los programas de inclusión de las personas inmigrantes de origen extranjero, en los instrumentos que se ponen en marcha para la implementación y en el compromiso social y personal necesario.

### 3.1. Diseño metodológico

Tras la revisión bibliográfica y conceptual sintetizada en los capítulos primero y segundo, se pasó a la fase de diseño de la investigación, en la que se definieron sus preguntas y objetivos (expuestos en la introducción), se seleccionó el enfoque metodológico y se diseñaron las herramientas de recogida de datos (cuestionarios y entrevistas en profundidad semi-estructuradas) y de análisis de la información utilizando SPSS y Atlas.ti.

#### 3.1.1. Metodología mixta: combinación de métodos cuantitativos y cualitativos

Se ha optado por un **enfoque metodológico que combina métodos cuantitativos y cualitativos** porque permite identificar y describir el hecho social, al tiempo que comprenderlo, captando y reconstruyendo su significado (Ruíz Olabúenaga, 2012). Así, para obtener una mayor comprensión del objeto de estudio, se ha hecho un acercamiento cuantitativo al fenómeno recogiendo datos a través de dos encuestas realizadas a responsables de las Empresas de Inserción y a los y las trabajadoras inmigrantes de origen extranjero respectivamente. Se han analizado los datos utilizando el programa SPSS con el que se han generado tablas, gráficos y estadísticas.

Se ha combinado este método cuantitativo con métodos cualitativos que puedan reflejar la heterogeneidad y diversidad de las experiencias de los procesos de inclusión, para lo que se han realizado entrevistas en profundidad semi-estructuradas a los distintos actores implicados de las Empresas de Inserción.

Como ya hemos visto, la inclusión social no es una ecuación matemática que se resuelva con fórmulas objetivas porque en ellas tiene mucho peso la capacidad de agencia de las propias personas inmigrantes, pero también

variables de contexto y una combinación de factores sociales (ej. sociedad de acogida, contexto económico) en constante evolución. De acuerdo con Berry (2005) la integración es también una cuestión de voluntad, actitud, capacidad y condiciones subjetivas que favorezcan el proceso y por tanto, necesitan ser estudiadas a través de métodos que recojan la experiencia personal más allá de los aspectos puramente objetivos.

De esta manera, se han combinado los datos de los cuestionarios y las entrevistas en cada una de los ejes y las dimensiones para:

- Contrastar la consistencia de los datos, buscar las debilidades y complementar la información obtenida por los distintos canales;
- Otorgar voz a los actores del proceso de inserción en las empresas con el objeto de analizar las situaciones objetivas en torno a la vulnerabilidad y los factores de exclusión de los y las trabajadoras inmigrantes de origen extranjero, teniendo en cuenta también las variables subjetivas como los sentimientos de pertenencia a la sociedad, la discriminación percibida y las dificultades encontradas en los distintos ámbitos;
- Estudiar la implicación e influencia de los responsables de las Empresas de Inserción (gestores y técnicos) en el proceso;
- Identificar las herramientas y condiciones habilitantes que han permitido la consecución de logros en el proceso.

Dentro de la metodología cualitativa se ha optado por el **análisis de contenido** (*content analysis*) porque proporciona un medio para estudiar procesos sociales, como el de la inclusión social que ocupa esta investigación. Además se ha escogido como herramienta de análisis por tratarse de un método robusto que es aún más potente cuando se combina con otros métodos de investigación, como el análisis de datos de entrevistas en profundidad. Se ha optado por utilizar el análisis de contenido como técnica y herramienta específica para procesar los datos de las entrevistas, una vez transcritas.

Parte del análisis de contenido pasa por elaborar las categorías de análisis como veremos en el apartado 3.2. Las categorías y los códigos han surgido de un proceso mixto:



- **Deductivo** con base, por una parte, en la revisión de la literatura del fenómeno de la inmigración y los conceptos de integración, inclusión y exclusión. Y, por otra, centrándose en las características del estudio y partiendo de la reflexión previa realizada en los capítulos anteriores sobre el proceso de inclusión de las y los trabajadores inmigrantes de origen extranjero en las Empresas de Inserción desde el enfoque de capacidades que ha sido recogida en la matriz de los logros del capítulo 2 (*Tabla 2.1*).
- **Inductivo**, que ha consistido en un segundo ejercicio realizado a partir del trabajo de recogida de información y que ha permitido contrastar, revisar y realizar ajustes a la matriz de categorías con el fin de generar un esquema objetivo de codificación aplicado a datos y notas. El resultado de este ejercicio ha facilitado la tarea de entrelazamiento de las operaciones de codificación (generación de categorías significativas) y análisis de los datos en el análisis de contenido de las entrevistas.

### 3.1.2. Enfoque metodológico: Doble enfoque, desde abajo (agencia) y desde arriba (condiciones estructurales y capacidades colectivas)

La hipótesis de partida se centra en que las Empresas de Inserción promueven ciertos elementos del DH a través de procesos que buscan la inclusión social de las personas inmigrantes. La inclusión puede desarrollarse mediante diferentes procesos, siendo las Empresas de Inserción una de las herramientas existentes para la inclusión a través del ámbito laboral principalmente.

La perspectiva del DH incorpora la necesidad de remover los obstáculos que las personas enfrentan a través de los esfuerzos y las iniciativas de las propias personas y en conjunción con los distintos actores dentro de un sistema social propicio. La pretensión no es solamente que las vidas humanas puedan mejorar y enriquecerse en términos de bienestar y libertad humana, sino también que la agencia humana pueda, intencionalmente, conllevar cambios radicales a partir de la mejora de la organización y el compromiso sociales. Éstas son entonces las dos ideas centrales que dan coherencia al enfoque del DH el cual posibilita una comprensión más clara de cómo puede mejorar la vida humana y, por otro lado, una mejor comprensión de cómo esta

mejora puede derivar del fortalecimiento de la agencia humana (Fukuda-Parr, 2003).

Por lo tanto, en el proceso de las Empresas de Inserción con los grupos vulnerables se produce un doble enfoque, como puede verse en el gráfico 3.1. 'Confluencia de los enfoques desde arriba (inclusión social) y desde abajo (agencia) en las Empresas de Inserción'. En él se recoge gráficamente este proceso, poniendo a las Empresas de Inserción en el punto donde confluye esta interdependencia entre la estructura (arriba) y la agencia (abajo). Es decir, por una parte la voluntad política, resultado de una legislación e implementación de unas políticas concretas (ej. Ley estatal 44/2007; Real Decreto 49/2010; Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social), de realizar un cambio desde arriba para impulsar la inclusión de los desfavorecidos, utilizando como medio una metodología de trabajo que incluye la coordinación entre servicios sociales, administración y Empresas de Inserción para acompañar a los individuos en su proceso de DH e inclusión social.

Por otro, está la metodología aplicada en las Empresas de Inserción para identificar con las propias personas inmigrantes los objetivos de desarrollo personal, profesional y social que ven necesarios para su DH e inclusión social, suponiendo este proceso de desarrollo un cambio personal desde abajo, que, además es acompañado, debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas inmigrantes en inserción.

**Gráfico 3.1: Confluencia de los enfoques desde arriba (condiciones habilitantes) y desde abajo (agencia de las personas inmigrantes) en las Empresas de Inserción**



Fuente: Elaboración propia

1. "Desde arriba" porque las políticas y programas que lo promueven deben suponer un cambio sistémico. Entendida así la inclusión social como la eliminación de las barreras institucionales y la mejora de los incentivos para aumentar el acceso de diversos individuos y grupos a los bienes y las oportunidades de desarrollo (Cataneo y Chapman, 2010).
2. "Desde abajo" porque opera desde la agencia ejercida por individuos y grupos<sup>49</sup>. Para esta definición este análisis se basa en Narayan (2002) que la describe como "*la mejora de los activos y las capacidades de ciertos individuos y grupos para participar, influir y rendir cuentas de las instituciones que les afectan*" (Narayan, 2002: vi). Las instituciones que se comprometen a promover la inclusión social de las personas inmigrantes de origen extranjero han de ayudar en primer lugar a proteger los aspectos básicos de la seguridad humana<sup>50</sup>.

Partimos de la base que las entidades promotoras y las Empresas de Inserción no serán capaces de promover todos los aspectos, pero al menos deben proteger el núcleo vital de las personas y partir de él para construir las condiciones habilitantes para la inclusión social.

Las entidades europeas y vascas llevan décadas apoyando y promoviendo las Empresas de Inserción como agentes de inclusión social. Por lo tanto, podemos argumentar que la agencia de los inmigrantes vulnerables en el contexto de las empresas de inserción en el País Vasco surge de la interacción de las personas en los sistemas micro y meso dentro del contexto macro de instituciones socio-políticas, patrones culturales y políticas públicas, así como en el proceso de cambio social.

---

<sup>49</sup> El enfoque de capacidades de Sen (1985) se presenta como hemos visto en el capítulo 1, como una alternativa para conseguir una justicia más distributiva. Su noción central es el sentido y la capacidad individual de agencia que es definida como la libertad efectiva para alcanzar aquello que se tienen razones para valorar.

<sup>50</sup> Ver explicación en el capítulo 2.

### 3.1.3. Articulación teórico-metodológica del análisis del proceso de inclusión

Tres ideas principales, discutidas y expuestas en capítulos anteriores, articulan la propuesta metodológica del presente estudio:

- a) El carácter bidireccional de la integración: se analizará si el proceso es bi-direccional, es decir, si cuenta con el compromiso de personas inmigrantes y autóctonas. De ahí que se analicen las características del tejido social y de las Empresas de Inserción como canal e instrumentos que pueden posibilitar la inclusión.
- b) El DH como proceso y resultado de la expansión de las capacidades; y
- c) El bienestar como proceso dinámico y relacional.

La **inclusión** se entiende como un **proceso bidireccional** que vive conjuntamente la persona inmigrante y las distintas instancias de la sociedad de acogida con las que ésta se relaciona y que tienen un grado de responsabilidad en que dicha integración se produzca. Además, la capacidad personal de elegir se realiza dentro de estructuras comunes de vida y está estrechamente relacionada con el desarrollo de las capacidades colectivas, ya que no es posible separar el ejercicio de la libertad humana de la realidad de comunidad en la que se vive.

El **DH** tiene una doble naturaleza: es a la vez **proceso y resultado** de bienestar por el cual las personas, organizaciones y comunidades aumentan o consiguen el desarrollo de capacidades para ir adquiriendo mayor dominio y control sobre sus vidas, convirtiéndose en participantes activos de los esfuerzos para influir en su entorno (Rappaport, 1987; Dubois, 2013).

El DH introduce la dimensión normativa en la definición misma del desarrollo, lo que implica la revisión del concepto de **bienestar** que precisamente al estar basado en el desarrollo de capacidades supone una propuesta alternativa de desarrollo (Alkire, 2003; Haq, 1995).

De acuerdo con Deneulin y Shanani (2009) el concepto de bienestar es un concepto dinámico y relacional y se define desde los resultados en las personas y en la sociedad, así como desde los procesos desarrollados para alcanzar dichos resultados. El bienestar debe evaluarse en términos de logros

individuales y colectivos, ya que las capacidades individuales no son la única referencia y sin las capacidades colectivas el DH queda limitado en su potencialidad de crear una alternativa operativa (Deneulin, 2006).

El desarrollo de las capacidades y la superación de las situaciones que causan vulnerabilidad y exclusión social se realiza interviniendo en distintos niveles simultáneamente y trabajando habilidades y conocimientos de manera transversal, porque en su práctica, las Empresas de Inserción entienden el proceso de acompañamiento como un acompañamiento integral, no sólo desde lo laboral o sólo desde lo formativo, sino teniendo en cuenta los distintos ámbitos en los que las personas se desenvuelven.

De este modo, las Empresas de Inserción son unidades de producción e instrumentos de intervención socio-económica para la inclusión y el DH: crean empleo e inciden en el mercado y a la vez generan condiciones habilitantes para incidir en el proceso de inclusión y el DH de las y los trabajadores inmigrante de origen extranjero.

En el gráfico 3.2. se han representado los principales elementos que vertebran el análisis del proceso de inclusión que se produce durante el paso de las personas inmigrantes de origen extranjero en las Empresas de Inserción y que se explicarán en las siguientes páginas: los ejes en el continuo exclusión-inclusión y los niveles de responsabilidad que van desde el marco gubernamental o normativo y que han de darse no sólo en términos legales sino también a nivel ontológico, pasando por los distintos elementos del mercado (consumidores, proveedores, generación de empleo) y el sector productivo, hasta la implicación de la sociedad civil (ser tolerantes, dar la bienvenida, etc.).

Gráfico 3.2: Articulación del análisis del proceso de inclusión en la presente investigación



Fuente: Elaboración propia

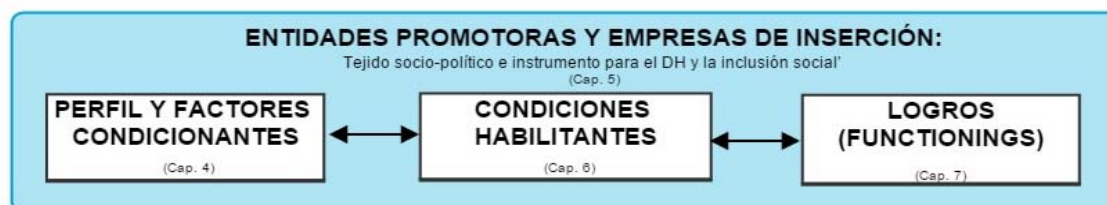
### ***Ejes en el continuo exclusión-inclusión***

El análisis del proceso de inclusión debe entenderse en el continuo exclusión-inclusión y han de analizarse los factores que condicionan el DH y la inclusión de las personas inmigrantes. Por ello, hemos articulado el análisis en torno a tres ejes (Gráfico 3.3) que permitan:

- Tener en cuenta el punto de partida y las circunstancias contextuales en las que se produce dicho proceso, es decir el perfil y los factores condicionantes de la vulnerabilidad y exclusión de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción (eje 1). Se analizará cómo las entidades promotoras y las Empresas de Inserción han dado respuesta a las necesidades de personas vulnerables y/o en riesgo de exclusión identificadas en momentos y contextos concretos;

- b) Estudiar las condiciones habilitantes que generan tanto entidades promotoras como Empresas de Inserción para que dicho proceso se produzca (eje 2); y
- c) Analizar los logros que consiguen, para su DH e inclusión, los y las inmigrantes mediante su paso por las Empresas de Inserción (eje 3).

Gráfico 3.3: Ejes para la articulación del análisis



Fuente: Elaboración propia

Aprovechando la naturaleza intrínsecamente dinámica del enfoque de capacidades, la exclusión será evaluada en términos de carencias y factores condicionantes, mientras que la inclusión se analizará en clave de los logros conseguidos por las personas inmigrantes.

▪ **Eje 1: Factores condicionantes para la inclusión social**

Como se ha visto en el capítulo 2, la inclusión social no es un punto al que se llega, sino un proceso que viven las personas en el seno de un entorno social concreto. Todo proceso tiene, no obstante, un punto de partida que no puede establecerse en genérico, sino que es necesario conocer para realizar el análisis y que ha de partir del perfil de las personas inmigrantes de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción, así como los factores que condicionan su integración (Capítulo 4). El análisis parte, por tanto, de una contextualización sin la cual no sería posible identificar los logros.

Así, para poder analizar los desempeños y logros conseguidos en términos de DH e inclusión de las personas inmigrantes durante y con ayuda del proceso en las Empresas de Inserción en Euskadi, es clave la identificación de los factores que generan exclusión social para elaborar las herramientas de análisis de dichos procesos. Hay que partir de la situación previa a la entrada de las personas en las empresas, la cual se analizará con base en los datos cuantitativos y cualitativos extraídos de los cuestionarios y entrevistas realizadas.

- **Eje 2: Condiciones habilitantes necesarias para que se produzca un proceso de DH e inclusión.**

Las condiciones habilitantes se refieren a la existencia de la estructura, la motivación, las estrategias de compromiso etc., que faciliten o permitan el DH y la inclusión. Para que las personas tengan la vida que verdaderamente valoran, han de contar con ciertas capacidades (*capabilities*) y derechos (*entitlements*), así como con las condiciones habilitantes previamente adquiridas, sobre las que pueden desarrollar los logros o desempeños (*functionings*) en aquellos aspectos que son capaces y que bien la sociedad les demanda o a los que cada uno aspira.

El concepto de capacidad colectiva (Migoya, Aldanondo y Belloso, 2011) entendido como habilidad colectiva o aptitud de un sistema u organización para llevar a cabo una función particular o un proceso, dentro o fuera del sistema Baser y Morgan (2008) será utilizado para analizar la función de las Empresas de Inserción de aportar a la cohesión social y de llevar a cabo un proceso de acompañamiento e inserción socio-laboral de los colectivos vulnerables en la CAPV.

Esta investigación, siguiendo la clasificación realizada por Dubois, Guridi y López Belloso (Migoya, Aldanondo y Belloso, 2011), considera las capacidades colectivas propuestas por el PNUD (2009) en combinación con las introducidas por (Baser y Morgan, 2008) porque éstas últimas superan el planteamiento excesivamente procedimental del PNUD, y porque la mayoría de las capacidades propuestas por el PNUD pueden integrarse en las de Baser y Morgan (Tabla 3.1).

**Tabla 3.1. Comparación Capacidades Colectivas propuestas por PNUD y Baser y Morgan**

<b>PNUD (2009)</b>	<b>Baser y Morgan (2008)</b>
Emprender un diálogo entre todas las partes interesadas	Capacidad de compromiso y atracción
Formular políticas y estrategias	Capacidad de equilibrar coherencia con diversidad
Presupuestar, gestionar e implementar	Capacidad de realizar tareas y funciones logísticas, ofrecer servicios y técnicas
Controlar y evaluar	Capacidad de adaptarse y renovarse.

Fuente: Migoya, Aldanondo y Belloso, 2011



Únicamente la capacidad de analizar la situación y crear una visión de futuro no se encuentra recogida en esa lista y, dada su especial relevancia, se tendrá en cuenta junto con las anteriores.

El tejido institucional socio-económico y político para la inclusión constituido por las Entidades Promotoras en el tercer sector en Euskadi (capítulo 5) cuenta con un largo recorrido<sup>51</sup> en la puesta en marcha y mantenimiento de las Empresas de Inserción como instrumento para la inclusión social. Se seleccionan para el análisis las principales funciones que realizan las entidades promotoras en relación con el apoyo y desenvolvimiento de las Empresas de Inserción. El objetivo es identificar y estudiar a través de dichas funciones las condiciones habilitantes que permiten el desarrollo humano y la inclusión de las y los inmigrantes vulnerables. Las funciones analizadas son:

- a. impulso a la inclusión e inserción social;
- b. promoción y creación de Empresas de Inserción;
- c. apoyo en la profesionalización y funcionamiento de las Empresas de Inserción;
- d. realización de labores de prospección; y
- e. trabajo en red.

Para ello se han utilizado las siguientes capacidades colectivas básicas como categorías de análisis:

- Capacidad de compromiso con los vulnerables y capacidad de atracción para la intervención en distintos contextos;
- Capacidad de realizar tareas o funciones logísticas, ofrecer servicios y técnicas;
- Capacidad de adaptarse y renovarse; y
- Capacidad de equilibrar coherencia con diversidad y capacidad de relacionarse y conseguir apoyos y recursos.

---

<sup>51</sup> En algunos casos llevan trabajando desde los años 1950 o 60 en contextos muy concretos, dando respuesta a necesidades de personas o de grupos específicos y han ido desarrollando una serie de **capacidades colectivas** (ej. trabajo en red con los servicios públicos de empleo, con los servicios sociales, con diferentes ONGs, etc).

La tabla 3.2 refleja la relación entre las capacidades colectivas de PNUD y Baser y Morgan expuestas anteriormente con las condiciones habilitantes y las funciones que realizan las entidades promotoras analizadas en este estudio.

**Tabla 3.2: Relación entre las capacidades colectivas básicas usadas y las funciones realizadas por las entidades promotoras**

<b>PNUD</b>	<b>Baser y Morgan</b>	<b>Capacidades colectivas básicas en este estudio</b>	<b>Funciones que realizan las entidades promotoras</b>
Emprender un diálogo entre todas las partes interesadas	Capacidad de compromiso y atracción	Capacidad de compromiso con los vulnerables y capacidad de atracción para la intervención en distintos contextos	Impulso a la inclusión e inserción social (5.3.1.) y Promoción y creación de Empresas de Inserción (5.3.2.)
Presupuestar, gestionar e implementar	Capacidad de realizar tareas y funciones logísticas, ofrecer servicios y técnicas	Capacidad de realizar tareas o funciones logísticas, ofrecer servicios y técnicas	Apoyo en la profesionalización y funcionamiento de las Empresas de Inserción (5.3.3.)
			Apoyo en la gestión y toma de decisiones
			Soporte a la labor de técnicos y voluntarios (formación)
Controlar y evaluar	Capacidad de adaptarse y renovarse.	Capacidad de adaptarse y renovarse	Realización de actividades de prospección (5.3.4.)
Formular políticas y estrategias	Capacidad de equilibrar coherencia con diversidad	Capacidad de equilibrar coherencia con diversidad y capacidad de relacionarse y conseguir apoyos y recursos	Trabajo en red (nivel macro, meso y micro; colaboración intersectorial y conexión entre los niveles) (5.3.5.)
			Incidir en el mercado laboral
			Incidir en la estructura de ciertos sectores
			Ayudar en la parte operativa del itinerario de la persona

Fuente: Elaboración propia

Las condiciones habilitantes (institucionales, sociales) generan capacidades individuales y colectivas que repercutirán en mayor capacidad de agencia (retroalimentación para las condiciones habilitantes) que ayude a superar los factores condicionantes y a conseguir logros de desarrollo humano e inclusión en los distintos ámbitos de la vida.

El trabajo de las Empresas de Inserción apoya el DH de las personas e incide en su bienestar en la medida en que genera condiciones habilitantes para ello (capítulo 6).

▪ **Eje 3: Desempeños y logros**

Desde la perspectiva de Sen, la vida se considera como un conjunto de desempeños y logros (*functionings*), consistentes en estados y acciones, (Sen, 1992: 39) como elementos habilitantes, mutuamente permeables e interdependientes. El conjunto de desempeños y logros es de tal importancia que la realización de una persona puede entenderse como la suma de los mismos, ya que éstos son las peculiaridades del estado de su existencia (Sen, 1985: 15), reflejando así las diversas cosas que puede hacer o ser.

Los logros son los resultados reales que los y las trabajadoras de origen extranjero han conseguido y son en buena medida producto de las condiciones habilitantes. Una misma persona puede identificar logros en unas dimensiones y menos avances en otras y siempre estarán en relación con su punto de partida, con los objetivos y metas propuestas y los avances realizados. Además, unos logros son fines en sí mismos, mientras que otros, por su carácter instrumental, son medios para conseguir otros y trataremos de identificarlos a lo largo del estudio.

Los funcionamientos o logros se pueden clasificar en simples y complejos. Los funcionamientos simples son aquellas funciones más elementales, como estar bien alimentado, tener buena salud, no padecer enfermedades evitables ni mortalidad prematura, entre otros. Los funcionamientos complejos se representan por funciones de mayor complejidad como ser feliz, tener dignidad y ser capaz de participar en la vida de la comunidad, entre otros (Wells, 2014).

La esencia del desarrollo humano consiste, pues, en conseguir aquellos desempeños o logros que permiten a la persona una realización personal, dentro de un contexto social determinado, y que dicho desempeño sea valorado o respetado socialmente (Tubino, Romero y Gonzáles de Olarte, 2014).

### ***Niveles de responsabilidad***

El ‘*ecosistema*’<sup>52</sup> en el que se desarrollan las Empresas de Inserción y el proceso de inclusión de las personas inmigrantes es considerado en este estudio un sistema relacional en el que los y las trabajadoras de origen extranjero viven y donde se materializa parte de su proceso de inclusión. Así, vemos necesario distinguir los niveles de responsabilidad y roles complementarios que juegan los distintos actores que intervienen en él.

La propia sociedad construye un proceso de acceso al desarrollo humano y bienestar de las personas vulnerables. Entendemos que la propuesta de desarrollo de las capacidades supone un avance respecto a planteamientos anteriores del enfoque de capacidades al considerar que la consecución de objetivos de desarrollo humano depende de la existencia de procesos por los que *‘las personas, las organizaciones y las sociedades consiguen, fortalecen y mantienen las capacidades para establecer y conseguir sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo’* (PNUD, 2008:3).

Por tanto, este enfoque se postula como una herramienta teórica y política válida para el análisis de los aspectos colectivos del proceso de inserción, que en este estudio se aplicará al análisis de la implicación y trabajo en red de las entidades promotoras con los agentes políticos y las personas implicadas para la transformación de la realidad y la consecución de los objetivos de DH.

Precisamente, como muestra el gráfico 3.2, un **primer nivel de responsabilidad** tiene que ver con **la persona** (su compromiso, motivación e implicación) **y su entorno cercano** (hogar, familia y grupo de amigos), ya que cuando una persona está en el proceso y se empodera, a la vez tiene más posibilidades de influir en el desarrollo personal de los más cercanos (ej. si una persona se forma, se refuerza su capacidad lingüística y podrá ayudar en las tareas del colegio).

---

<sup>52</sup> Entendemos que la interacción entre todos los actores en este contexto específico puede abonar el terreno para la inclusión y el reconocimiento mutuo.

**Acceso al bienestar a través del Estado**<sup>53</sup>: El Estado tiene una fuerte responsabilidad institucional (servicios públicos de empleo, servicios sociales de base, etc.) de hacer cambios e introducir medidas específicas en sus políticas públicas (económica, social, migración, etc.)<sup>54</sup>, en base a la normativas comunitarias, estatales o autonómicas<sup>55</sup>. En particular, en el caso de los inmigrantes vulnerables, debería jugar un papel importante en la construcción de redes de relaciones y potenciar la redistribución de bienes y servicios<sup>56</sup>.

**Acceso a través del mercado**: Se relaciona con el segundo eje propuesto por Subirats y tiene que ver con “*la utilidad social aportada por cada persona, como mecanismo de intercambio y de vinculación a la contribución colectiva de creación de valor*” (Subirats, 2004:15). Las entidades promotoras quieren incidir en el mercado, realizando cambios que inviertan la tendencia de acumulación de capital y recursos en pocas manos y generando un tipo de economía más solidaria e inclusiva. Por ello ponen en marcha Empresas de Inserción que estén dentro de la economía social y solidaria y que interactúan en:

1. El mercado de consumo para tener en cuenta en qué medida están los consumidores enterados y sensibilizados sobre la labor social y de integración de las Empresas de Inserción;
2. El mercado entre proveedores: en qué medida se contratan servicios o productos a, o entre, Empresas de Inserción y con qué criterios;
3. El mercado laboral que ha sido considerado hasta hace poco tiempo el principal y prácticamente único mecanismo de integración social y que actualmente por la falta de puestos de trabajo no genera la capacidad de

---

<sup>53</sup> Centrado en este estudio en el nivel autonómico.

<sup>54</sup> Por ejemplo, subvenciones autonómicas para la creación, puesta en marcha y sostenimiento de las Empresas de Inserción.

<sup>55</sup> Actualmente en muchas ocasiones se está tratando de responder a problemas cada vez más complejos con iniciativas obsoletas, basadas en planteamientos paliativos o asistenciales que no ayudan a reducir los nuevos retos socio-económicos y los choques culturales. O a través de recomendaciones comunitarias para la inclusión, por ejemplo, muy laxas y/o discriminatorias (Tarjeta azul) para las personas inmigrantes vulnerables.

<sup>56</sup> Se corresponde con uno de los ejes básicos propuestos por Subirats (2014) para la plena integración social de las personas.

incorporación al empleo de la población en general y de los colectivos vulnerables en particular.

Otro nivel de **acceso** es el **sector productivo y las condiciones de competencia** que se dan entre distintas empresas. Queda pendiente determinar qué tendría que pasar para que se puedan sostener los esfuerzos de inserción más allá de las subvenciones que recibe una Empresa de Inserción y poder así hacer frente a las dificultades identificadas por los responsables de las Empresas.

Y por último, **acceso a través de la comunidad**; se parte de las necesidades detectadas en las comunidades y se trabaja generando sinergias entre los actores inmersos en la comunidad. La sociedad civil tiene desde hace décadas, como veremos en el capítulo 4, una fuerte implicación para dar respuesta a las necesidades de grupos vulnerables en contextos concretos. Esto está relacionado con el capital social y se corresponde con el tercer pilar propuesto por Subirats relativo a *“las relaciones de reciprocidad que se despliegan en el marco de la familia y las redes sociales”* (Subirats, 2004: 16).

En resumen, los distintos procesos de acceso (acceso a través de la comunidad, del mercado,...) se encuentran íntimamente relacionados en la intervención conjunta que realizan:

- los responsables políticos al incluir en la agenda pública medidas y subvenciones para la creación y mantenimiento de Empresas y puestos de inserción);
- los servicios públicos (servicios sociales de base, de empleo a través de Lanbide<sup>57</sup>);
- las entidades sociales a través de la implicación, compromiso y trabajo de las entidades promotoras al poner en marcha instrumentos de intervención para la inclusión, como son las Empresas de Inserción;
- las propias personas implicadas en el proceso, los y las trabajadoras inmigrantes de origen extranjero, los responsables y técnicos de las empresas.

---

<sup>57</sup> Servicio Vasco de Empleo

### 3.2. Construcción de las herramientas de análisis: selección y elaboración de categorías

Este apartado está dedicado a especificar una lista de ámbitos centrales y valiosos con los que poder evaluar los procesos de exclusión e inclusión social en las Empresas de Inserción. Se ha realizado una reflexión para seleccionar las dimensiones relevantes teniendo en cuenta la dificultad que entraña esta tarea al ser una de las cuestiones más intensamente debatidas en la literatura sobre el enfoque de capacidades (Robeyns, 2003) y sobre la que no existe consenso<sup>58</sup>.

Para identificar las dimensiones con las que evaluar los factores condicionantes de la exclusión social y los logros de la inclusión social de las y los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción hemos seguido un procedimiento de dos pasos. Como punto de partida hemos utilizado la literatura existente sobre exclusión social (Subirats, 2004)<sup>59</sup>, (Chakravarty y D'Ambrosio, 2006) por una parte y de la inclusión social (Alkire, 2009) por otra, con el objeto de identificar una lista de ámbitos básicos de análisis teniendo en cuenta las características de las personas inmigrantes vulnerables, objeto de estudio, así como consideraciones prácticas relativas a la disponibilidad de datos.

---

<sup>58</sup> Ver por ejemplo la revisión realizada por la *Comisión para la Medición del Desempeño Económico y el Progreso Social* (Alkire, 2009), creada por el presidente francés Sarkozy, en la que se enumeran las dificultades existentes para la identificación de los criterios relevantes (identificación y selección de los ámbitos; elección del peso entre y en cada una de las dimensiones y de las personas; elección de la forma de abordar la complementariedad ('*substitutability/complementarity*'); y la elección de si aplicar o no '*a top sufficiency cutoff*').

<sup>59</sup> Subirats (2004) hace una aproximación a la exclusión social desde una perspectiva integral, con tres ejes de desigualdad social (género, edad y etnia, procedencia o lugar de nacimiento) y los principales factores de exclusión divididos en siete ámbitos de la vida: económico, laboral, formativo, socio-sanitario, residencial, relacional y ciudadanía y participación. Hemos elegido el propuesto por Subirats porque es uno de los autores que aborda el fenómeno incorporando distintas dimensiones de la vida humana y está alineado con el carácter multidimensional con el que concebimos el proceso en esta investigación. Las carencias junto con los elementos de la exclusión social descritos por Subirats nos ayudarán a definir los factores condicionantes para la integración que serán recogidos en la herramienta de análisis. En esta investigación nos centramos solamente en aquellos factores que más se trabajan desde las Empresas de Inserción. Las encuestas que se han usado para la elaboración del informe del Consejo de Europa (Salama, 2011) parecen confirmar que los ejes de desigualdad social propuestos por Subirats, están en la base de la discriminación económica y con las situaciones de precariedad de las personas inmigrantes de origen extranjero.

Sugerimos una estrategia para la identificación de las esferas de la vida humana en la que la participación, o la falta de ella, puede provocar la inclusión o exclusión social. Hemos partido de los objetivos de inserción socio-laboral de las Empresas de Inserción, para centrar las dimensiones en las que las Empresas de Inserción contribuyen principalmente al proceso de inclusión de las personas inmigrantes de origen extranjero. La tabla 3.3, titulada *Matriz de análisis de los ámbitos del proceso de inserción*, recoge la descripción de los aspectos conducentes a la inclusión social de las Empresas de Inserción desde los distintos ámbitos de la vida: personal, económico-laboral, educativo, socio-político y colectivo.

**Tabla 3.3: Matriz de análisis de los ámbitos del proceso de inclusión en las Empresas de Inserción**

ÁMBITO	DESCRIPCIÓN
TRANSVERSAL	Ser tratado en igualdad de condiciones: Tener garantizado el mismo nivel de respeto, garantía, protección y ejercicio de los derechos civiles que las personas de origen nacional. Proporcionar el acceso a la regularidad administrativa. Participación social y política.
PERSONAL	Estabilidad y dignidad como elementos necesarios para la inclusión social: que la persona inmigrante sea reconocida como persona de pleno derecho y que pueda desarrollar la personalidad, la autoestima, la agencia y el pensamiento positivo. Manejar las emociones y bienestar emocional (felicidad, paz interior, superar la estigmatización, capacidad de manejar las situaciones, tomar decisiones y hacer cambios).
ECONÓMICO-LABORAL	Asegurar a todas las personas la posibilidad de desarrollar plenamente sus capacidades y potencial con el fin de que puedan generar los recursos e ingresos necesarios para llevar una vida digna (consecución de un trabajo significativo y valorado, oportunidades para salir de la economía sumergida, de trabajos precarios, peligrosos y peor pagados, desempleo de larga duración).
EDUCATIVO	Acceso a una educación de calidad para todos a lo largo de la vida: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de competencias laborales (hábitos de trabajo, competencias técnicas) y habilidades sociales (comunicación, aprendizaje del idioma).</li> <li>- Conocimiento, comprensión, información y comunicación.</li> <li>- Reconocimiento, acreditación y validación de aprendizajes previos.</li> <li>- Oportunidades formativas.</li> </ul>
COLECTIVO	Fomentar e incrementar los lazos de solidaridad entre las personas, en las familias, los centros de trabajo y las comunidades, lo que contribuye a generar tolerancia y a mejorar la calidad de vida en las personas (ausencia de vergüenza/humillación, respeto, afiliación). Participación que asegure que las personas puedan gestar su propia historia, lo que constituye una base sólida para el desarrollo humano.

Fuente: Elaboración propia con base en el debate del enfoque de capacidades con el que complementaremos y perfeccionaremos nuestra selección de las dimensiones de la privación y la inclusión.



Aunque en las empresas de inserción, el principal objetivo del proceso de inserción es buscar la inclusión a través de lo laboral y la actividad productiva, y por tanto un pilar central del proceso sea generar ciertas condiciones habilitantes para que la persona tenga acceso a un trabajo en buenas condiciones<sup>60</sup>, la intervención que realizan las Empresas de Inserción no sólo ofrece apoyo para los temas laborales, sino también para otros aspectos individuales y sociales en distintos ámbitos de la vida. Así el análisis se realizará en dos niveles; el que afecta a las personas y el nivel social.

Además del ámbito económico-laboral, el trabajo de las Empresas de Inserción también potencia el avance en las siguientes dimensiones:

- Personal, que entronca con el objetivo de desarrollo personal;
- Educativa, que tiene que ver con la expansión de capacidades, habilidades y destrezas, la formación y la adquisición de competencias;
- Socio-política, ya que los derechos políticos y los aspectos administrativos (requisitos de extranjería, situación legal de la persona, ejercicio de los derechos civiles y políticos), son elementos decisivos para la integración de los trabajadores de origen extranjero y por lo tanto se apuntan como elementos clave del proceso.

Este ámbito está relacionado con las libertades políticas referidas por Sen (Sen, Germain y Chen, 1994) que incluyen los derechos civiles y las oportunidades sociales. De acuerdo con Sen, las oportunidades sociales son importantes no sólo en el comportamiento en la vida privada (por ejemplo, llevar una vida sana y evitar la morbilidad y la mortalidad prematura) sino también para llevar a cabo una participación más efectiva en las actividades económicas y políticas. La participación asegura que las personas puedan gestar su propia historia, lo que constituye una base sólida para el desarrollo humano.

---

<sup>60</sup> Siendo la dimensión económica fundamental para la integración social y para el DH, una de las tesis del DH es que el vínculo no es automático: el disfrute de bienes, servicios y soportes materiales no significa necesariamente que sea una garantía para la calidad de vida de las personas vulnerables que, precisamente por la precariedad de sus situaciones, puede volver fácilmente a estar en situaciones de riesgo o exclusión social (ej. porque hay un cambio en la ley de extranjería y les piden muchos más requisitos para renovar papeles o para justificar su esfuerzo de integración).

También tiene relación con las capacidades de afiliación y de control sobre el propio entorno político propuestas por Nussbaum (2007) y con el concepto de seguridad colectiva que trata de preservar e incrementar los lazos de solidaridad entre las personas, en las familias, los centros de trabajo y las comunidades, y contribuye a generar tolerancia y a mejorar la calidad de vida de las personas.

- Colectiva, que abordaremos sobre todo desde las relaciones generadas en el entorno laboral.

El análisis está centrado en las dimensiones que, explícitamente, las Empresas de Inserción intentan abordar en relación con el DH y las dificultades de inclusión, poniendo el énfasis en las condiciones que afectan especialmente a las personas inmigrantes. Se explorarán las interconexiones e interdependencia entre las diferentes dimensiones porque las áreas se retroalimentan y abarcan varias dimensiones de la vida y de la vida social más allá del trabajo. Por ejemplo, la parte personal, (el auto-concepto, la autoestima, etc.) pasan usualmente por una parte económica, (el estar empleado, el ser productivo, el conseguir un sueldo, etc.) y por una parte educativa, (la habilidad para una competencia laboral, por una parte, y otra dimensión educativa que nutre al desarrollo personal).

No se estudiarán algunos elementos básicos y/o estructurales<sup>61</sup> que sostienen la vida de las personas y que son de vital importancia para que se produzca dicho proceso; por ejemplo, que la gente esté bien alimentada, que cuente con una estancia regularizada, permisos de trabajo, que tenga dónde vivir, acceso a los servicios de salud, etc. (quizá de manera subsidiaria o solidaria de momento, paso por servicios sociales<sup>62</sup>, por la recepción de RGI). Aplicaremos un análisis multidimensional utilizando dominios de exclusión social sobre la base de los cinco ámbitos sugeridos.

---

<sup>61</sup> Asentados sobre los prerrequisitos básicos de la seguridad humana definidos por Alkire (2003).

<sup>62</sup> Por ejemplo, ¿cómo pasa una persona de depender de los servicios sociales a ser incrementalmente autónoma?

En segundo lugar, se ha elaborado la tabla 3.4 '*Matriz heurística para la identificación de categorías*' que pretende ser una matriz que sirva de lente y de filtro; de lente desde la que mirar el proceso de inclusión de los inmigrantes que pasan por las Empresas de Inserción en el País Vasco, y de filtro para realizar un análisis del proceso de DH e inclusión de los y las inmigrantes vulnerables que se produce en el interior de las Empresas de Inserción. El objetivo es tener una herramienta para medir, poniendo en el centro a la persona y de una manera holística, el proceso de inclusión y desarrollo humano que se produce en las Empresas de Inserción. Para ello, se han puesto en relación los tres ejes (factores condicionantes, condiciones habilitantes y logros) y los cinco ámbitos (personal, económico-laboral, educativo, colectivo y socio-político<sup>63</sup>) expuestos anteriormente para la articulación del análisis. Este ejercicio nos ha permitido definir las categorías de análisis del DH y la inclusión de los y las personas inmigrantes vulnerables en las Empresas de Inserción.

Esta lista es consistente con los conceptos de inclusión y exclusión expuestos en el capítulo 2. No obstante, es importante reconocer que esta taxonomía no es ni exhaustiva ni definitiva, ya que como afirma Robeyns (2003: 39): "*la selección de capacidades es, como cualquier esfuerzo científico o intelectual, vulnerable a sesgos y errores*".

Hay elementos que hemos denominado transversales porque están en el sustrato del modelo y repercuten en varios ámbitos de la vida. Además, algunas condiciones habilitantes y logros son instrumentales en la medida que ayudan a poner las bases para el DH y la integración de los y las trabajadoras inmigrantes vulnerables (ej. igualdad de trato, dignificación del trabajo). Un logro transversal importante es estar contento de poder llevar a cabo una vida digna y plena.

---

<sup>63</sup> Como hemos explicado en el capítulo 2, existen otros elementos y dimensiones del proceso que no se analizan en este estudio, como las libertades instrumentales de Sen, porque nos centramos en aquellas sobre las cuales tiene una influencia el trabajo de las Empresas de Inserción.

Tabla 3.4: Matriz heurística para la identificación de categorías en los tres ejes de análisis (factores condicionantes, condiciones habilitantes, capacidades y logros) y los ámbitos de la vida

EJE 1: FACTORES CONDICIONANTES (Vulnerabilidad y exclusión) (Cap. 4)	EJE 2: CONDICIONES HABILITANTES PARA EL DH Y LA INCLUSIÓN (Cap. 5 y 6)	EJE 3: LOGROS PARA EL DH E INCLUSIÓN (Cap. 7)
<b>TRANSVERSALES (están en la base de todas las demás)</b>		
<p>Ser tratado de forma diferente y no tener garantizado el mismo nivel de protección y derechos que las personas autóctonas</p>	<p>Valoración y reconocimiento de todas las personas inmigrantes como personas, con dignidad y respeto</p> <p>Trato igualitario y no discriminatorio (igualdad en derechos): Las Empresas de Inserción evitan explícitamente la discriminación por motivo de origen, etnia o nacionalidad (tienen en cuenta a las personas y no tanto su procedencia, condición o género). Es también un logro</p>	<p>Se sienten valoradas como personas y no discriminadas</p>
<p>Minoría que tiene una motivación muy baja, que lleva aquí varios años y está totalmente subsidiada</p>	<p>Desarrollo de capacidades de manera simultánea en distintos ámbitos de la vida y condiciones estrechamente relacionadas que generan las condiciones adecuadas para el DH y la inclusión:</p> <p>1. identificación de objetivos y metas (desarrollo de un proyecto personal y profesional e identificación de las necesidades formativas de las personas), 2. Compromiso de las personas que trabajan en las Empresas de Inserción, 3. Motivación de las personas inmigrantes</p>	<p>Han sido capaces de involucrarse en un proceso auto-iniciado de crecimiento y habilidad para hacer cambios. Trabajan juntos la propia identidad y personalidad</p>
<p>Limitaciones que supone la situación administrativa para las y los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción (acceso restringido si no tienen el permiso de trabajo o residencia)</p>	<p>Apoyo en el acceso a los derechos civiles (regularidad administrativa) y a los beneficios sociales (laborales, ej. ir de vacaciones)</p>	<p>Ejercicio de derechos: No sufrir medidas de exclusión, como la falta de acceso a los derechos civiles (ciudadanía, derecho de residencia, trabajo, etc.)</p>

<b>ÁMBITO PERSONAL</b>	
Dependencia emocional, aislamiento y desarraigo, sentimiento de soledad	<p>Manejar las emociones, modo de afrontar situaciones con capacidad de hacer cambios y tomar decisiones y superar la estigmatización</p> <p>Condiciones que permiten superar la inseguridad y la falta de autoestima y ayudan a mejorar la autoimagen y el auto-concepto: ¿cuáles son las condiciones que habilitan?</p> <p>Pensamiento positivo para superar la estigmatización</p> <p>Aspectos intrínsecos: motivación, compromiso, autoestima e independencia. Involucración, esfuerzo y compromiso de la persona con el proceso (conocer los códigos y desarrollar capacidades para aprender y adaptarse a la sociedad de acogida sin perder su identidad)</p> <p>Diagnóstico en el que se hace una definición conjunta de necesidades entre el trabajador y el técnico de acompañamiento, tras el cual se elabora un plan de desarrollo ajustado a los objetivos personalmente significativos y a las aspiraciones de la persona, teniendo en cuenta su punto de partida y manteniendo un equilibrio con los objetivos de productividad de la empresa</p>
Problemas de autonomía, inseguridad (miedos y dificultades relacionadas con aspectos de la propia personalidad, con incertidumbres de su situación) y falta de autoestima	<p>Se sienten más fuertes, más seguros, con mayor autoestima y autoconfianza, más autonomía, ganas, iniciativa y responsabilidad para enfrentar la vida tras su paso por el proceso. Ven el futuro con más optimismo</p> <p>Sienten que mejoran y que quieren mejorar para conseguir una situación mejor que la que tenían al comenzar el proceso.</p> <p>Mayor iniciativa, independencia y agencia (unido al anterior). Ya durante el proceso algunas personas logran sentirse bastante independientes</p>
Situaciones personales y vitales limitantes (ej., drogadicción, encarcelación de un familiar, etc.); separación de seres queridos, desorientación y desconocimiento del entorno	<p>Realización personal: Aprenden a superarse no solo para realizar el trabajo, sino para emprender nuevos retos (formación) y a conseguir los objetivos establecidos en el plan de desarrollo personal</p> <p>Alta motivación por parte de las personas inmigrantes</p> <p>Buscar y perseguir lo que a cada uno le gusta, la vida que verdaderamente valora</p> <p>Emprendimiento y posibilidades de independencia futura</p>
	<p>El desempeño y la confianza ganada en el terreno profesional favorece la realización personal</p>

<b>ÁMBITO ECONÓMICO-LABORAL</b>	
<p>Precariedad económica: No tienen cubiertas las necesidades básicas más inmediatas. / Pobreza económica y dependencia de prestaciones sociales (Subirats, 2004: 22). Situaciones que imposibilitan o dificultan mucho el desarrollo personal y profesional: Falta de ingresos e inestabilidad; carencias (como tener una vivienda digna estable) e incertidumbre sobre el futuro</p>	<p>Les permite vivir de su trabajo. Pueden mantener a su familia y tienen mayores posibilidades para 'traer' a la familia. Se trata de una condición habilitante y de un logro, ya que tiene implicaciones para la estabilidad, la autoestima, el poder cubrir las necesidades de la vida, aprendizaje...</p>
<p>Carencias laborales y situaciones profesionales limitantes: precariedad laboral (baja cualificación, bajo salario, desempleo, etc.) (del Rosario, 2013). Vienen de situaciones de desempleo o de la economía sumergida con condiciones muy inestables</p>	<p>Logro de estar trabajando: 'Estar a la altura para seguir y enfrentar el futuro'. Apertura de nuevas oportunidades y posibilidades No depender de las ayudas sociales Mayor estabilidad, no tener que preocuparse de si le van a pagar o no Las buenas condiciones laborales suponen satisfacción con y en el trabajo Han logrado la habilidad para manejarse y para buscar trabajo y cuentan con mayores posibilidades de encontrar un trabajo en el mercado laboral ordinario. Algunos consiguen una evolución profesional y la asunción de más responsabilidades</p>
<p>Consecución de un empleo estable (aunque sea temporal en una Empresa de Inserción) y de un sueldo regular</p>	<p>Actuaciones pre-laborales necesarias para la cobertura de las necesidades básicas</p>
<p>Condiciones dignas, flexibles y adaptables, trato, igualdad de oportunidades, relaciones, acompañamiento</p>	<p>Consecución de un empleo estable (aunque sea temporal en una Empresa de Inserción) y de un sueldo regular</p>
<p>Capacidad para realizar y mantener el trabajo. Autonomía, independencia y capacidad creativa. Van ganando en autonomía personal al ir progresivamente realizando las tareas de manera más independiente y responsable</p>	<p>Condiciones dignas, flexibles y adaptables, trato, igualdad de oportunidades, relaciones, acompañamiento</p>
<p>No les importa trabajar en lo que sea, el tema es buscar trabajo y conseguirlo (Cuentan con contactos previos a la hora de 'buscarse la vida')</p>	<p>Capacidad para realizar y mantener el trabajo. Autonomía, independencia y capacidad creativa. Van ganando en autonomía personal al ir progresivamente realizando las tareas de manera más independiente y responsable</p>
<p>Son clave las condiciones habilitantes como las medidas de conciliación de la empresa, unido a los aspectos educativos</p>	<p>No les importa trabajar en lo que sea, el tema es buscar trabajo y conseguirlo (Cuentan con contactos previos a la hora de 'buscarse la vida')</p>
<p>Se desenvuelven y organizan mejor para conciliar la vida familiar y vida laboral</p>	<p>Son clave las condiciones habilitantes como las medidas de conciliación de la empresa, unido a los aspectos educativos</p>

<b>ÁMBITO EDUCATIVO</b>	
<p>Aprendizaje que combina:</p>	<p>Consiguen <b>aprendizaje y destrezas</b> en otros oficios y ocupaciones que antes no conocían y han podido desarrollar muchas otras habilidades (no solo la adquisición de un oficio)</p> <p>Adquieren <b>experiencia</b> ya que durante el desempeño de su trabajo aprenden a desenvolverse solos y la confianza generada les da seguridad</p> <p>Obtienen <b>conocimientos</b> necesarios para el desempeño en el entorno laboral: autocontrol, cuidado, imagen, higiene personal, salud, ir en condiciones a trabajar</p> <p>Desarrollo de <b>hábitos de trabajo, adquisición de competencias técnicas</b> y relacionadas con el puesto de trabajo, como la responsabilidad, autonomía, trabajo en equipo</p> <p><b>Conocimiento, aprendizaje y dominio progresivo del castellano</b> como medio de comunicación, canal de relación y como herramienta necesaria para encontrar un trabajo (es una competencia básica y uno de los desempeños que a la vez se convierte en un medio para conseguir otros logros)</p>
<p>Carencias educativas (segregación educativa y dificultades formativas) (del Rosario, 2013) Sin formación (bajas cualificaciones y con problemáticas de alfabetización básica)</p>	<p>1. Formación profesional para el desarrollo de un oficio (conocimiento y habilidades técnicas); 2. Capacitación específica para el desempeño de un puesto de trabajo (competencias relacionales básicas y la adquisición de hábitos laborales adecuados)</p>
<p>Pobre comprensión y dominio del castellano: cuentan con un nivel muy básico lo que supone una dificultad para su DH e integración (a la hora de realizar una entrevista de trabajo por ejemplo)</p>	<p>3. Comunicación, competencias lingüísticas y desarrollo de competencias conversacionales: acciones formativas para el aprendizaje del castellano (cursos, espacios de comunicación formal e informal en el trabajo)</p>
<p>Carencia de hábitos de trabajo: Problemas de asistencia y de puntualidad, no cumplen con el nivel de profesionalidad y de calidad requerido. Les cuesta entender los protocolos de funcionamiento</p>	<p>4. Competencias clave (formación básica, habilidades sociales y conocimientos necesarios para el desempeño en el entorno laboral)</p>
<p>Vienen con formación aunque no la homologan o no la pueden o no le dan prioridad a la homologación</p>	<p>Homologación de títulos y estudios</p>
<p><b>Formación básica:</b> Leer, hacer cálculos</p> <p>Adquisición de <b>competencias profesionales y cualificaciones</b> para el empleo, mejor currículum que antes con <b>certificados</b> que avalan los cursos y la experiencia adquirida (graduado escolar, carnet de conducir, certificado de la Educación para adultos (EPA)....)</p>	

ÁMBITO COLECTIVO (relaciones y participación social a través del ámbito laboral)	
Carencias sociales y/o de redes sociales (ausencia de redes sociales, familiares) (del Rosario, 2013). Problemas relacionales, de convivencia y del entorno social (nos centraremos en el entorno laboral)	Tener una red social que sea capaz de ayudar en las primeras etapas y más tarde, durante el proceso de inclusión (es también un logro)
Carencias de 'índole cultural' (dificultades idiomáticas, costumbres diferenciadas, religión) (del Rosario, 2013). Las claves culturales dificultan la comunicación, la convivencia o las relaciones laborales	Relaciones laborales Desarrollar un sentimiento de pertenencia para sentirse ciudadano de la sociedad de acogida Conocer los códigos culturales de la sociedad de acogida para ser capaz de entender las expresiones culturales y descifrarlas en situaciones cotidianas. Adaptación mutua a costumbres diferentes e integración de cosmovisiones
No conocen aspectos básicos de su entorno aunque lleven aquí muchos años: no hacen actividades de ocio	Conocer el entorno para poder sobrevivir y manejar situaciones cotidianas adecuadamente

Fuente: Elaboración propia



Esta matriz está basada en una visión consecuente con la teoría de DH, que trata de analizar un proceso que integra distintas áreas y que por tanto posibilita mayores oportunidades y el desarrollo de capacidades y la consecución de logros (*functionings*) en distintos ámbitos de la vida. El proceso está en continua evolución y unos logros permiten el desarrollo de otros (logros instrumentales). El desarrollo de las capacidades se realiza interviniendo en distintos niveles simultáneamente y trabajando habilidades y conocimientos de manera transversal. Las categorías de análisis son las siguientes:

Los aspectos transversales tienen que ver con:

- ✓ la persona inmigrante sea valorada y reconocida como persona, con dignidad, respeto y derechos;
- ✓ Acceso a la regularidad administrativa;
- ✓ Condiciones adecuadas para el DH y la inclusión (gestión de la diversidad, conciliación de la vida familiar y laboral, etc.);
- ✓ Igualdad de trato de las y los trabajadores de origen extranjero; y
- ✓ Desarrollo de capacidades de manera simultánea en varios ámbitos de la vida.

Los aspectos personales relacionados con:

- ✓ Actitud, motivación y desempeño de las personas inmigrantes en las empresas;
- ✓ Autoestima, independencia y agencia (modo de afrontar situaciones con capacidad de hacer cambios y tomar decisiones y superar la estigmatización).

En el ámbito laboral:

- ✓ Percepción de ayudas sociales;
- ✓ Consecución de un empleo;
- ✓ Equilibrio entre las necesidades de producción y las necesidades de las personas en inserción;
- ✓ Adaptación del entorno laboral; y
- ✓ Medidas de conciliación entre la vida laboral y personal.

Los aspectos educativos:

- ✓ Desempeño laboral como eje del acompañamiento y de la formación en hábitos y elementos necesarios en el ámbito laboral;
- ✓ Acreditación profesional;
- ✓ Aprendizaje, manejo y dominio del castellano; y
- ✓ Promoción de canales de comunicación respetuosa con la realidad plurilingüe de la plantilla.

Aunque el ámbito económico-laboral tenga mayor peso por la razón de ser de las Empresas de Inserción, no se enfoca sólo en lo laboral y en lo económico (persona vista como capital humano). Los aspectos personales tienen también un peso importante.

Todos los desempeños y logros son y van a depender de las necesidades y metas que individualmente se marque cada persona inmigrante (junto con el técnico de acompañamiento) teniendo en cuenta su punto de partida y lo que quieren conseguir en el proceso, es decir los objetivos personalmente significativos. La exploración de los logros a nivel individual sería un buen tema para investigaciones futuras.

### 3.3. Recolección, procesamiento y análisis de los datos

Partiendo de la definición macro de DH que incluye la inclusión como elemento constitutivo y como objetivo del desarrollo, se analizará el proceso que se produce en las Empresas de Inserción desde la voz de los actores que toman parte en dicho proceso. La perspectiva de DH forma parte explícita o implícitamente de los objetivos de las Empresas de Inserción<sup>64</sup> y por lo tanto,

---

<sup>64</sup> De acuerdo con Pérez de Mendiguren (Pérez de Mendiguren, Etxezarreta y Guridi, 2009), la delimitación conceptual más reciente fue realizada el año 2002 por sus propios protagonistas en la Carta de Principios de la Economía Social, promovida por la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones. En ella se identificaron los siguientes principios:

- Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, ya que, según la Carta de la Economía Solidaria (REAS-Euskadi, 2011a) el modelo económico que practica y persigue este tipo de entidades tiene como finalidad el desarrollo integral, colectivo e individual de las personas, lo que promueve un desarrollo del capital humano, social e identitario; es decir, va más allá de los principios del capital humano
- Adhesión voluntaria y abierta
- Control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen socios)

está presente en los relatos tanto de responsables (gestores), como de los profesionales (técnicos de producción y de acompañamiento) que trabajan en ellas, así como de los trabajadores de origen extranjero.

### 3.3.1. Universo de los datos e instrumentos de recolección de la información

Se han utilizado fuentes tanto secundarias (datos del INE, EUSTAT, EPIE entre otros) como propias. El trabajo de campo y la recogida de los datos empíricos se realizaron a finales de 2011 y comienzos de 2012, mediante entrevistas semi-estructuradas en profundidad y tres encuestas dirigidas, las dos primeras, a los responsables de las Empresas de Inserción:

- 47 cuestionarios tipo '*A. Cuestionario general Empresas de Inserción*'<sup>65</sup> dirigido a Empresas de Inserción pertenecientes a la Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco-Gizatea, lo que supone el 98% de las empresas asociadas;
- 30 cuestionarios tipo '*B. Cuestionario empresas de inserción con trabajadores de origen extranjero*'<sup>66</sup> diseñado específicamente para Empresas de Inserción con trabajadores de origen extranjero en sus plantillas, con el objetivo de profundizar en la caracterización de los inmigrantes, trabajadores de inserción o no, pertenecientes a las Empresas de Inserción. 40 de las 47 Empresas de Inserción tienen en sus plantillas trabajadores de origen extranjero, lo que supone un porcentaje del 85% del total de empresas.

Y el tercero dirigido a trabajadores y trabajadoras inmigrantes de origen extranjero de las Empresas de Inserción:

- 
- Conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general, ya que el compromiso fundamental de las organizaciones de economía social es con el empleo, no con la maximización del beneficio a corto plazo
  - Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad
  - Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos
  - Destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a los miembros y del interés general

<sup>65</sup> Ver anexo 1

<sup>66</sup> Ver anexo 2

- Se han realizado 168 'Cuestionarios para trabajadores/as de origen extranjero'<sup>67</sup>, en 31 de las 40 Empresas de Inserción con inmigrantes lo que supone el 59% del total de inmigrantes trabajando en las Empresas de Inserción. Con una muestra compuesta por 116 personas inmigrantes encuestadas en Bizkaia, 20 en Guipuzkoa y 32 en Araba (69%, 20% y 19% del total de la muestra respectivamente), siendo 50% hombres y 50% mujeres.

El número total de trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción es de 286<sup>68</sup>. Según los datos recogidos en la Memoria Social de Gizatea (Gizatea, 2013), en 2011 las Empresas de Inserción contaban en conjunto con una plantilla de 836 personas empleadas a 31 de diciembre, por lo que el número de personas inmigrantes empleadas representa el 34,21% del total de la plantilla de las empresas.

Los instrumentos utilizados para la recogida de datos cualitativos han sido cuatro guiones de entrevistas semi-estructuradas<sup>69</sup>, dirigidas a los cuatro colectivos que participan más directamente en el proceso de inserción de los y las inmigrantes vulnerables. Se han realizado un total de 85 entrevistas semi-estructuradas en profundidad:

- 40 de ellas a trabajadores de las Empresas de Inserción de origen extranjero;
- 26 a personas con responsabilidad dentro de las Empresas de Inserción, 9 de las mismas realizadas a responsables y/o gestores, 10 a técnicos de acompañamiento y 7 a técnicos de producción.
- 16 entrevistas conducidas con representantes de las Entidades Promotoras, y
- 3 entrevistas realizadas a los responsables de las Redes de Economía Social y Solidaria (REAS) y de Empresas de Inserción del País Vasco (Gizatea).

---

<sup>67</sup> Ver anexo 3

<sup>68</sup> De acuerdo con los datos de la encuesta realizada a las empresas de inserción.

<sup>69</sup> Dichos instrumentos se encuentran recogidos en los anexos números 4 a 8.

### 3.3.2. Aspectos éticos y confidencialidad de los datos

Para la realización del estudio se ha tenido en cuenta la dimensión ética como eje central de la acción investigadora. Así se han incorporado cuestiones éticas en:

- el planteamiento de las preguntas de investigación para asegurar el valor social y científico de la tesis;
- el tratamiento de las personas investigadas como personas respetando su dignidad y singularidad, su voluntad de participar, así como un posible cambio de opinión o retiro de la investigación sin ningún tipo de traba o perjuicio; y
- el manejo de la información con reglas explícitas de confidencialidad.

Se ha provisto el conocimiento necesario sobre la finalidad y alcance del estudio a cada participante para asegurar una debida comprensión de la información, con el objetivo de que pudiera realizarse una toma de decisión libre y no forzada de la participación.

Se ha respetado la confidencialidad durante el curso de la investigación, tanto en el diseño, como en la recolección y tratamiento de datos y la difusión, protegiéndose la identidad de las personas entrevistadas, mediante la asignación de códigos que permitan la identificación de los participantes sin revelar datos personales.

### 3.3.3. Tratamiento de la información y análisis de los datos

Tras el volcado de los cuestionarios en el programa SPSS se procedió a la verificación de la integridad de los datos en la base de datos y se comenzó el análisis de las variables con las que se elaboraron las tablas y gráficos introducidos en el texto. En algunos casos fue necesario realizar cruces y agrupaciones de variables con las que realizar una presentación más clara de los datos.

Una vez realizada la transcripción literal de todas las entrevistas se comenzó la codificación de las mismas con base en las categorías y códigos generados en la aplicación informática Atlas.ti. (7.1.7)<sup>70</sup>.

Durante el proceso de codificación se elaboraron familias de códigos que permitieron la configuración de unidades de análisis mayores<sup>71</sup>. En primer lugar se agruparon las entrevistas en familias de documentos por tipo de actor entrevistado (entidades promotoras y redes, entidades promotoras, técnicos de producción, técnicos de acompañamiento e inmigrantes). En segundo lugar, se hizo una primera selección de textos en unidades para lo que se utilizó el criterio que se denomina “codificación temática”. En ella se emplearon los ámbitos de la vida (personal, económico-laboral, educativo, socio-político y colectivo) y los indicadores establecidos para cada uno de ellos estableciéndose un grupo de códigos como puede consultarse en el Anexo 9: Categorías de codificación en Atlas.ti. Durante el proceso de codificación se produjeron 3144 citas<sup>72</sup> que tienen distinto peso según las dimensiones de análisis.

La tabla 3.5 presenta un ejemplo del proceso de codificación tal y como se visualiza en el programa Atlas.ti, seleccionado al azar de una entrevista de esta investigación. En la barra de herramientas se encuentran los gestores de documentos (P-Docs), de citas (Quotes), de códigos (Codes) y de notas (Memos), mientras que en la barra lateral derecha se visualizan las operaciones de codificación realizadas en el fragmento seleccionado de la transcripción.

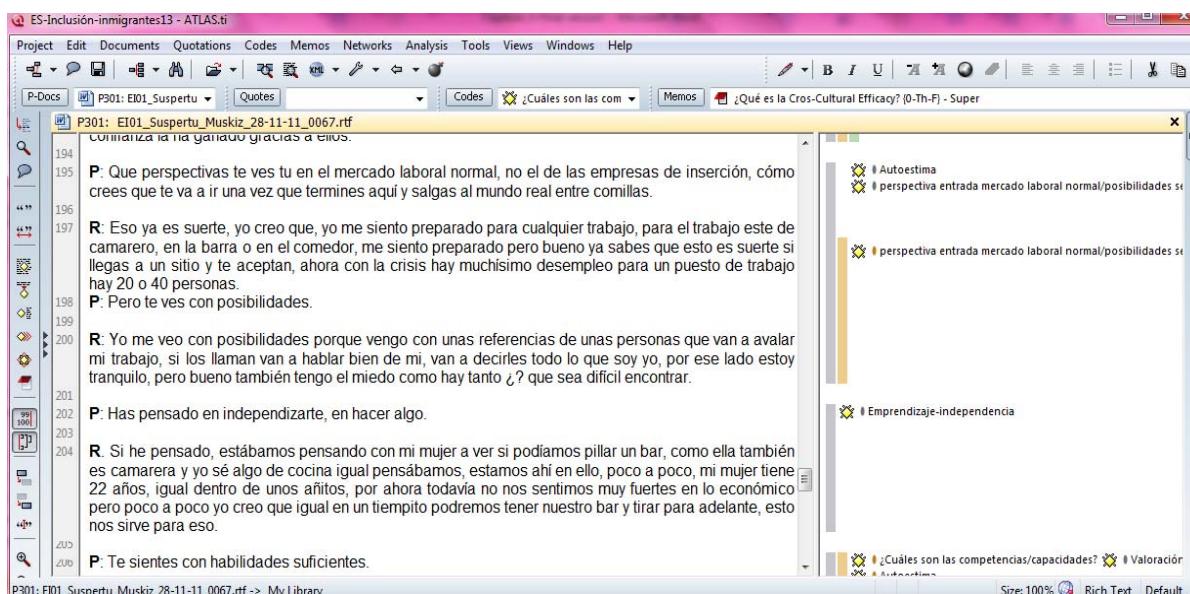
---

<sup>70</sup> Este programa está basado en los principios de la ‘*Grounded Theory*’ y es una de las herramientas informáticas de apoyo a la investigación social más utilizada para análisis de datos cualitativos. El programa Atlas.ti permite analizar textos a partir de la codificación en unidades semánticas basadas, aunque no determinadas exclusivamente, en las variables y categorías previamente definidas y utilizadas en la confección de la pauta de entrevistas.

<sup>71</sup> El programa cuenta con cuatro gestores de datos: a) el *gestor documental* (que comprende los documentos/transcripciones de entrevistas), b) el *gestor de citas* (que incluye los fragmentos de los textos codificados), c) el *gestor de códigos* (que contiene el ‘libro de códigos’ y sus distintas agrupaciones en familias de códigos) y d) el *gestor de memos* (que refiere a observaciones, apuntes, avances de análisis, etc., introducidos por el investigador y que se pueden agrupar en memos teóricos, metodológicos, etc.).

<sup>72</sup> Las citas o ‘*quotations*’ en el Atlas.ti. constituyen fragmentos de discursos de las personas entrevistadas, con sentido o significado en función del repertorio de códigos elaborado previamente. Algunos de estos fragmentos se intercalarán de manera literal, en los capítulos siguientes, al hilo del análisis para ‘dar voz’ a las personas entrevistadas.

Tabla 3.5: Ejemplo de codificación de entrevista en Atlas.ti



Fuente: Unidad Hermenéutica ES Inclusión-Inmigrantes13 (Atlas.ti 7.1.7)

El proceso de análisis se completó contrastando las hipótesis/preguntas con los datos, releando los datos cuantitativos y cualitativos en cada uno de los ejes y dimensiones para profundizar en el proceso de DH e inclusión de los y las trabajadoras de origen extranjero de las Empresas de Inserción. El resultado del proceso de análisis se ha recogido en los siguientes cuatro capítulos





## Capítulo 4. Caracterización y factores condicionantes para la inclusión de las personas inmigrantes de origen extranjero en las Empresas de Inserción

*“La exclusión no es el camino a seguir en nuestro camino compartido hacia la libertad y la justicia” (Desmond Tutu)*

Este capítulo está dedicado a analizar el perfil y las situaciones de vulnerabilidad y exclusión de los y las trabajadoras de las Empresas de Inserción en Euskadi. Es decir las personas inmigrantes vulnerables, grupo objetivo de esta investigación, que no cuentan con altas cualificaciones o son deportistas o científicos de alto nivel, y por tanto parten de situaciones de desventaja social, económica y política que condicionan su desenvolvimiento en la sociedad de llegada.

El análisis se articulará en torno a los ámbitos del proceso de inclusión en las Empresas de Inserción referidos en el capítulo anterior (Tabla 3.3) y en la voz de los actores del proceso (responsables, técnicos e inmigrantes). Examinará las situaciones y elementos que restan oportunidades y vulneran los derechos de los trabajadores de origen extranjero, es decir los factores condicionantes de la vulnerabilidad y/o exclusión que caracterizan a los y las trabajadoras de origen extranjero, con el objetivo de tener una perspectiva de sus realidades y necesidades.

El análisis está centrado en las dimensiones que, explícitamente, las Empresas de Inserción intentan abordar en relación con el DH y las dificultades de inclusión, poniendo el énfasis en las condiciones que afectan especialmente a las personas inmigrantes y distinguiendo así entre condiciones que afectan a todas y todos los trabajadores en inserción (población migrante y autóctona) y aquellas que son propias de las y los inmigrantes.

Se han analizado los datos cuantitativos relativos al perfil de los y las trabajadoras de origen extranjero y los datos cualitativos examinando:

- a) las entrevistas de las personas de origen extranjero: categorías de presentación, e historia y llegada para ver de qué recorridos vienen, cuál ha sido su trayectoria de llegada,
- b) las entrevistas de personas inmigrantes, gestores, técnicos, responsables de entidades promotoras y redes para identificar las necesidades y dificultades.

#### 4.1. Caracterización de las personas en las Empresas de Inserción en Euskadi

De acuerdo con el Decreto 182/2008 que regula la calificación de Empresas de Inserción, se consideran personas susceptibles de incorporarse a una Empresa de Inserción, aquellas en situaciones de exclusión social, desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo<sup>73</sup>. Como punto de partida cabe destacar que las Empresas de Inserción no trabajan con el concepto ‘colectivo’, sino con el de ‘persona’, ya que su objetivo es atender, en la medida de lo posible, a cada una de forma individualizada. Así lo entienden los responsables de las entidades promotoras como se refleja en los dos fragmentos extractados de las entrevistas realizadas:

*“Emaus mantiene esa esencia básica de intentar atender a cada persona en cada momento.” (14 – EP01).*

*“La idea es acompañar a la persona que está en la empresa, valorar en el inicio, en su entrada, el proceso que ha llevado hasta ese momento, tanto laboral como personal y vitalmente, e intentar -durante el tiempo que esté en la empresa-, mejorar sus capacidades y sus habilidades de cara a la incorporación en un puesto de trabajo normalizado. Y también que su situación vital y familiar sea mejor, si cabe, a lo largo de ese proceso.” (28 – EP11)*

Tras un proceso de reflexión, los responsables de la red Gizatea optaron por no reflejar en sus datos y estadísticas, las distintas situaciones de las que venían o estaban viviendo las personas que accedían a las empresas<sup>74</sup> (inmigración, situaciones vitales como la drogadicción, necesidades económicas, etc.), porque como explica el presidente de Gizatea:

---

<sup>73</sup> Un listado más exhaustivo de los colectivos que pueden acceder a las Empresas de Inserción se puede encontrar en la Guía de Gizatea (Gizatea, 2009a: 35-36).

<sup>74</sup> Salvo si las personas proceden de estar cobrando la RGI al ser uno de los objetivos de las empresas activar a las personas que están cobrando la renta.

*“Cuando hicimos un primer estudio, antes de crear la asociación, se intentó recoger la pregunta del lugar de procedencia,... Pero no es una pregunta que hagamos... lo hemos estado discutiendo mucho si poner o no poner ese dato. (...) Lo que se decía es... que da igual si es inmigrante o no, lo que importa es la persona.” (35 – R03)*

La multidimensionalidad del fenómeno dificulta la adjudicación de una determinada situación social a cada persona y además pueden coincidir varias circunstancias en la misma persona. De hecho hay personas que tienen más de un perfil o de una problemática, porque en la mayoría de los casos se acumulan o combinan situaciones de vulnerabilidad, por ejemplo jóvenes inmigrantes y mujeres con familias monoparentales. Es lo que se conoce como *“cumulative disadvantage”*: no es lo mismo ser inmigrante hombre que mujer, latinoamericano que africano, con alguna discapacidad, etc.

*“... estas personas tienen más carencias si cabe que una persona más normalizada en cuanto a tener que solucionar temas de vivienda, papeles, médicos, de salud, tienen mucha carga detrás...” (21 – GE02)*

Este planteamiento entronca con el debate de la necesidad de considerar los distintos factores condicionantes que viven las personas para generar y/o sistematizar acciones específicas para necesidades concretas (ej. cursos de castellano para los y las inmigrantes que no dominan la lengua). Este tipo de iniciativas se conocen como acciones de *‘discriminación positiva’*. Las Empresas de Inserción son en sí mismas, desde nuestro punto de vista, un instrumento de *‘discriminación positiva’* al estar concebidas para promocionar e impulsar la inclusión de las personas vulnerables en la sociedad y resuelven este debate con un trato y diagnóstico personalizado (se analiza este punto en el capítulo 6 al hilo de la profundización en el proceso de inserción).

De este modo, encontramos Empresas de Inserción que se focalizan principalmente, aunque no de manera exclusiva, en unas personas o grupos concretos para realizar una intervención más especializada, y así lo explica el gerente de una entidad promotora:

*“...después de un proceso de programas de empleo y formación para mujeres en el sector de la confección y temas de lavandería, durante dos años y medio desarrollamos programas de empleo y formación para mujeres de la zona.” (28 – EP11).*

No obstante, la mayoría de las empresas, bien por la tipología de los puestos que ofertan, bien por los principios que las rigen, dan cobertura a la

práctica totalidad de personas con distintas situaciones y casuísticas que se les presentan (familias monoparentales, parados de larga duración de más de dos años, mujeres desempleadas,...). El principio rector, en palabras de un responsable de una entidad promotora es “...*abrir el abanico, siempre es incluir*” (03 – EP02).

Por ejemplo, Cáritas atiende a todo tipo de personas que no tienen recursos para acceder a otros lugares o que la administración pública no les puede atender por la razón que sea. Se produce, por tanto, una contradicción entre algunos discursos oficiales y la realidad de las personas en inserción, que, de acuerdo, por ejemplo, con los responsables de Cáritas, son los últimos de los últimos, la gente en peor situación, colectivos ‘invisibles’ o que ‘*los quieren hacer invisibles*’ (27 – EP10).

#### 4.1.1. Perfiles de los trabajadores en inserción

Analizando las entrevistas, encontramos que entre las personas trabajadoras en las Empresas de Inserción están representadas un gran abanico de situaciones y realidades. Todas son personas vulnerables socialmente, en situación o riesgo de exclusión que tienen firmado un convenio de inclusión con los servicios sociales de base<sup>75</sup>. Incluye personas autóctonas y extranjeras que tienen dificultades para acceder a un trabajo en el mercado laboral ordinario por su situación personal de vulnerabilidad o exclusión social (ej. situación administrativa no regularizada en el caso de las personas de origen extranjero). Se trata de colectivos con las características siguientes:

- Jóvenes con dificultades y fracaso escolar;
- Extranjeros más vulnerables socialmente por su situación administrativa; personas sin techo, sin hogar, es decir gran exclusión;
- Adultos con problemas, desempleados mayores de 45 años o parados de larga duración;

---

<sup>75</sup> En el momento de realizarse este estudio (2011-2012) Lanbide (el servicio de empleo del Gobierno Vasco) estaba asumiendo las competencias en esta materia, por lo que la forma de funcionamiento empezaba ya a cambiar tomando más protagonismo Lanbide.

- Personas inmigrantes de origen extranjero que, como hemos visto, es uno de los grupos más representados en las Empresas de Inserción y al que dedicaremos el apartado siguiente;
- Mujeres con alto índice de desempleo, dependientes de los servicios sociales, viviendo en familias monoparentales; mujeres inmigrantes. También hay mujeres -tanto nacionales como extranjeras-, que han sufrido violencia de género.
- Personas con discapacidad física, intelectual; personas que tienen un pasado problemático: ex toxicómano; ex reclusos.

A partir del comienzo de la crisis las entidades y empresas empezaron a detectar otros perfiles, entre los que se incluyen personas y familias que habiendo comenzado un proceso de inclusión volvían a encontrarse en situaciones vulnerables:

*“...hemos añadido un nuevo colectivo que se llama ‘víctimas de la crisis’, ya que estamos viendo que en el último año hay muchas personas que habitualmente no suelen ser un colectivo en riesgo de exclusión, pero que se están convirtiendo ahora por la situación que nos encontramos.” (06 – EP04)*

*“...personas que empiezan a salir de una situación de vulnerabilidad social y exclusión y de repente caen de nuevo. Y entonces ahí hay muchos altibajos... cronificación de muchos de esos casos.” (27 – EP10)*

Del total de las personas trabajadoras en las Empresas de Inserción en el año 2011, 671, o sea el 51,5% eran de inserción, de las cuales 386 eran mujeres lo que supone el 30,6% del total de trabajadores en las Empresas y el 57,5% del conjunto de trabajadores en inserción. Los datos de Gizatea (Tabla 4.1) muestran el desglose del personal de las Empresas de Inserción en 2011 por territorios y por género, así como por el tipo de contrato (en inserción y no inserción), contemplándose en la última columna el total de la CAPV.

**Tabla 4.1: Número de personas en las Empresas de Inserción según Territorio, por género y tipo de contrato de inserción o no inserción. CAPV 2011**

Total Personas en las EI 2011	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Euskadi	Total
Mujeres inserción	66	245	75	386	740
Mujeres No inserción	50	208	96	354	
Hombres Inserción	35	219	31	285	563
Hombres No inserción	72	192	14	278	
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>864</b>	<b>216</b>	<b>1.303</b>	<b>1.303</b>

Fuente: Gizatea, 2013:10

Cabe destacar que entre todas las Empresas de Inserción los empleos de inserción no llegan a los 700 puestos de trabajo (en concreto 681 según la Tabla 4.1) que, aunque es un volumen importante de personas, continúa siendo muy pequeño en relación al número de personas que cobra la RGI. Como explicaba el responsable de Gizatea en el momento de realizar esta investigación:

*“Cuando hablamos de la plantilla total media hablamos tanto de inserción entre jornadas completas y medias, entonces hablamos de unos 606 empleos en Euskadi. Son muchos más porque luego en contratación hay un porcentaje importante de contratación de dedicación parcial que tiene que ver sobre todo con temas de mujeres, conciliación familiar y tal. Que no están trabajando 8 horas, están trabajando 4 o 6 horas...” (35 – R03)*

En cuanto al nivel de paridad por sexos, en las Empresas de Inserción se da una incorporación dispar de hombres o mujeres. Entre los trabajadores en inserción casi seis de cada diez trabajadores son mujeres, frente al 42,5% de hombres. Esta disparidad está relacionada con el sector de especialización al que se dedican y se refleja en los testimonios de sus responsables:

*“En limpieza tenemos mayoritariamente mujeres, sobre todo víctimas de violencia de género...” (08 – EP05)*

*“En Keyma es más otro colectivo, en general son hombres... y lo que es operarios de almacén son hombres y mayoritariamente inmigrantes.” (09 – TA04)*

La distribución territorial también refleja la concentración de trabajadores de inserción en Bizkaia; pero si comparamos Araba y Gipuzkoa es en la provincia alavesa donde se concentran asimétricamente más trabajadores de inserción (101 en Araba contra 106 en Gipuzkoa). Gipuzkoa es una provincia que agrupa a un mayor número población y por tanto de trabajadores y en una distribución normal le corresponderían más personas en inserción que a Araba, hecho que no ocurre, porque prácticamente ambos territorios tienen el mismo número de trabajadores en inserción.

#### 4.1.2. Perfil de las personas de origen extranjero en las Empresas de Inserción

Ya centrándonos en los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción, hemos visto que la inmigración es un fenómeno que ha ido adquiriendo relevancia en Euskadi, al aumentar progresivamente la presencia

de personas extranjeras hasta representar un 6,7% de la población en 2011<sup>76</sup>. Este aumento también se ha reflejado sustantivamente en las Empresas de Inserción. Como hemos visto en los datos del presente estudio (capítulo 3), el número de personas de origen extranjero que accede a las Empresas de Inserción representa alrededor de un tercio (el 34,21%) del total de la plantilla de las 41 empresas estudiadas. Este dato evidencia la sobrerrepresentación de personas inmigrantes en las empresas, en relación al peso porcentual de los extranjeros en la población general, que es del 6,7%.

Además observamos que el número de trabajadores inmigrantes de origen extranjero es mayoritario en un número de empresas (EKIBER, Emaus, Euskal PostalRed, Euskarri, Kupelan, etc.), como por ejemplo el caso de Izarza que explica su técnico de acompañamiento:

*“Actualmente, en Izarza todos los puestos de inserción están ocupados por personas de origen extranjero. En Servicios de hostelería Peñasca, que es enormemente grande, podría decir que es el 80%.” (02 – TA01)*

La mayoría de las y los trabajadores de origen extranjero en inserción son personas jóvenes (Gráfico 4.1), el 39% tienen entre 20 y 29 años y el 35% se encuentra entre los 30 y 39 años de edad. Las y los trabajadores que superan los 40 años suponen una quinta parte y sólo seis de cada cien superan los 50 años.

Los menores de 20 años son un grupo muy poco representativo en las Empresas de Inserción, sólo un 1,26%, al haber instrumentos específicos para su formación y acompañamiento mientras son menores de edad (pisos tutelados, módulos de formación profesional, etc.). Cuando llegan siendo menores de edad se dan varias casuísticas, no es lo mismo venir por reagrupación familiar que venir solos. En el primer caso viven en casa de sus familiares y se incorporan al colegio, después a módulos de formación profesional y finalmente acaban siendo contratados como trabajadores en inserción. En el segundo caso, cuando llegan solos, normalmente van a centros de menores y siguen un itinerario de formación profesional, hacen prácticas laborales y consiguen su primera experiencia laboral en la Empresa de Inserción:

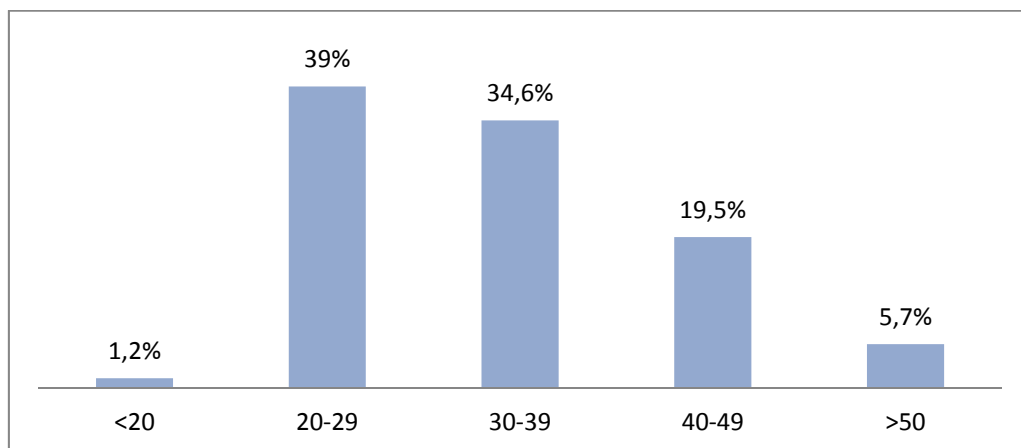
---

<sup>76</sup> 6,4% en 2014.

“...La policía me ha llevado al centro. Después, en el centro, me han tratado bien, me han mandado a estudiar carpintería, y después cuando cumplí 18 años me han mandado a la calle... Cuando salí del centro salí con trabajo y todo... porque cuando fui de prácticas me ha cogido la empresa y me ha hecho los papeles y todo.” (EI – 14).

En algunos casos han llegado a la Empresa de Inserción tras algún trabajo esporádico.

**Gráfico 4.1: Edad de las personas de origen extranjero en las Empresas de Inserción**



Fuente: Elaboración propia

Casi la mitad de los y las inmigrantes de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción provienen de Latinoamérica (Gráfico 4.2). El otro gran grupo (44%) lo forman las personas procedentes de África (29% magrebíes y 15% personas subsaharianas). Esto hace que un mínimo 8% del personal extranjero de inserción provenga de otros continentes, Asia y Europa (con personas provenientes de Rumania y Bulgaria).

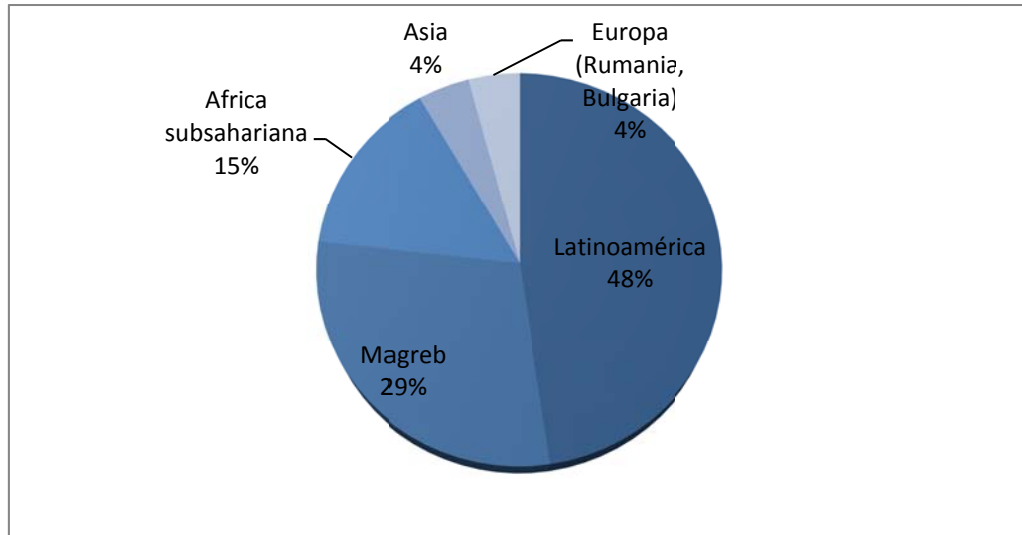
Si contrastamos estas cifras con la distribución porcentual del conjunto de la población extranjera en la CAPV, la desviación mayor se produce en relación con las personas del Magreb, que en 2011 -según el INE- representaban en 15,3%<sup>77</sup> cifra muy alejada del 29% de los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción. Entre la población procedente de Latinoamérica, sin embargo, existe una mayor correspondencia entre el peso que tienen entre los

<sup>77</sup> La composición del colectivo inmigrante en la CAPV ha ido variando, aunque se identifica una pauta clara: la población de origen latinoamericano es el principal colectivo, seguido de la europea comunitaria y los inmigrantes del Magreb (Ikuspegiak- Observatorio Vasco de la Inmigración, 2014:4).



inmigrantes en la CAPV (42,5%) y el que tienen en las empresas de inserción (48%).

**Gráfico 4.2: Origen de las y los trabajadores inmigrantes de las Empresas de Inserción**



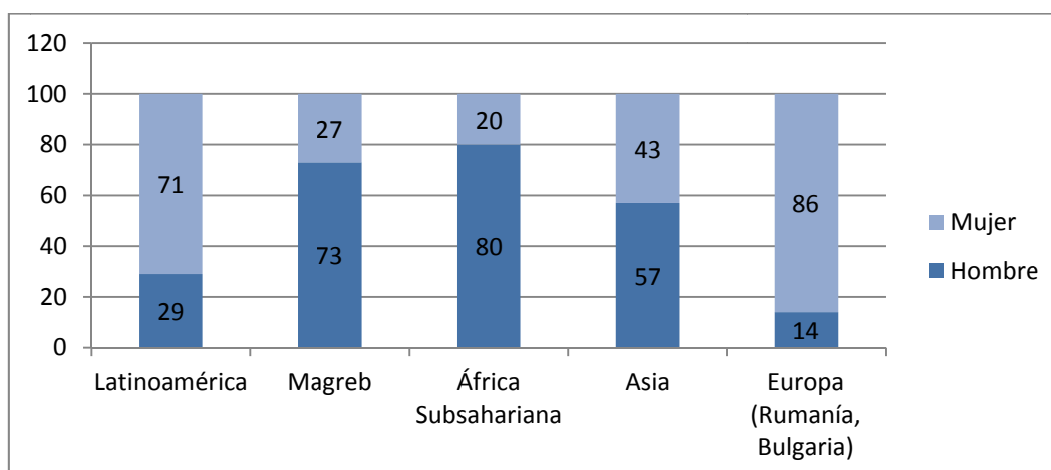
Fuente: Elaboración propia

En la muestra a encuestar se seleccionó un número similar de hombres y mujeres (84 hombres y 84 mujeres). Sin embargo los resultados del estudio ponen en evidencia que, en las empresas de inserción, existe una marcada diferencia de género según la procedencia (Gráfico 4.3).

Hay más mujeres latinoamericanas (71% frente al 29% de hombres), y búlgaras y rumanas (86%), que trabajan generalmente en el sector del cuidado y la limpieza. No obstante, el perfil de las personas procedentes del Magreb y del África Subsahariana está más masculinizado (73% y 80% de hombres respectivamente procedente de cada región).

Como hemos apuntado anteriormente, los sectores en los que trabajan hombres y mujeres son distintos. En albañilería ha habido muchos varones subsaharianos, argelinos, marroquíes, básicamente africanos. En el caso de las personas asiáticas, se da una presencia más igualitaria con un porcentaje de 57% de mujeres frente al 43% de hombres.

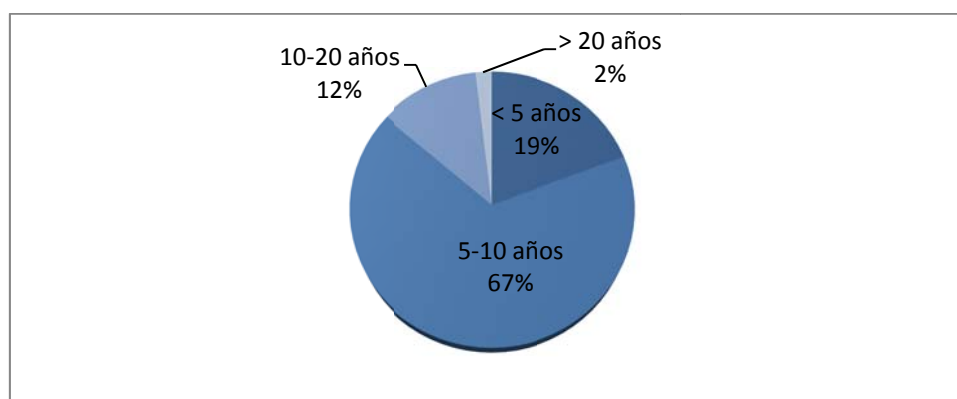
**Gráfico 4.3: Distribución por sexo de los trabajadores inmigrantes en empresas de inserción, según origen. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

El tiempo de residencia en España de las personas extranjeras en inserción en la plantilla de las empresas pone en evidencia que lo más frecuente es encontrarse con inmigrantes que ya son vecinos del país desde hace un largo periodo (Gráfico 4.4). Ocho de cada diez lleva mucho tiempo establecido en España –desde 5 a 20 años- y el grupo más numeroso –un 67%- es el formado por las personas residentes desde hace 5-10 años. Por tanto, no llega a la quinta parte -un 19%- los y las trabajadoras de origen extranjero que acceden a las Empresas de Inserción que llevan menos de 5 años residiendo en España; se trata del grupo de los ‘*recién llegados*’ que está tratando todavía de situarse y de comenzar su integración.

**Gráfico 4.4: Años de residencia en España de los trabajadores extranjeros en inserción**



Fuente: Elaboración propia

El dato de que personas que llevan tanto tiempo residiendo en España sean trabajadores en las Empresas de Inserción denota, para los casos en los

que tienen contrato de inserción, procesos de inclusión largos y/o precarios en los que tras varios años de residir en España siguen necesitando de puestos de inserción para conseguir trabajo, acompañamiento, etc. La complejización y endurecimiento de los trámites administrativos y burocráticos dificulta la formalización de contratos a las personas extranjeras en situación más vulnerable (*'los sin papeles'*, los de menor cualificación,...) y no es una garantía de que cuanto más tiempo lleve residiendo una persona inmigrante mayores posibilidades pueda tener para su integración social. Esto hace que muchos se encuentren en situaciones sociales y laborales muy complicadas que en muchos casos se cronifican.

#### **4.2. Factores condicionantes para la inclusión social de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción**

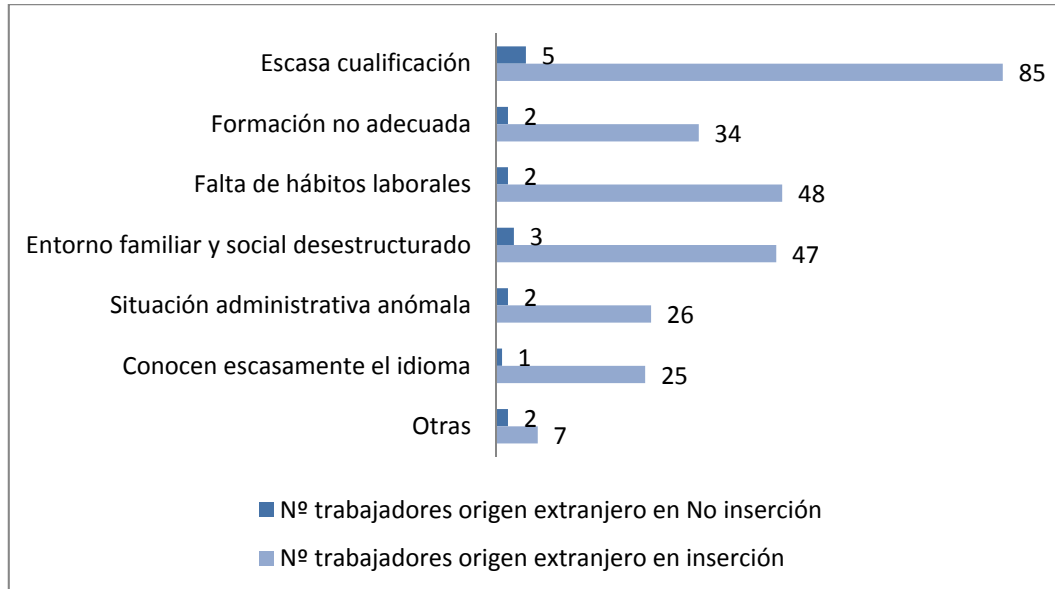
Este apartado se centrará en analizar, en torno a los distintos ámbitos de la vida, los factores condicionantes para el DH y la inclusión que están asociados a las situaciones de vulnerabilidad social y/o riesgo de exclusión en las que se encuentran las personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción de la CAPV.

Analizando los datos de este estudio, se han identificado las dificultades con las que se encuentran las personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción, en los ámbitos donde se centra más la acción de las Empresas de Inserción (personal, económico-laboral, educativo, colectivo y socio-político). Sabemos que la clasificación de factores condicionantes en ámbitos es artificial porque en la práctica es difícil vincular una determinada situación personal o social a un ámbito concreto, ya que la realidad de las personas es multidimensional y además, vienen de itinerarios de exclusión largos y complejos y por tanto les puedan afectar varios factores condicionantes a la vez.

El gráfico 4.5 resume –en opinión de las personas responsables de las empresas- los principales factores condicionantes que se acumulan en el colectivo de personas inmigrantes en inserción, factores que se irán analizando en los siguientes apartados de este capítulo. Las principales dificultades que tienen estos trabajadores ponen de relieve la importancia de los aspectos

educativos como factor condicionante para el DH y la inclusión, ya que se concentran en la escasa cualificación y en una formación no adecuada, unidas a la falta de hábitos laborales derivados de la falta de prácticas de trabajo.

**Gráfico 4.5: Dificultades de la población de origen extranjero que accede a la Empresa de Inserción**



Fuente: Elaboración propia

A los problemas más relacionados con el desempeño laboral se unen otros derivados de su condición de inmigrantes, como el hecho de estar en situación administrativa irregular o contar con un escaso conocimiento del idioma, aspectos estos que representan un impedimento importante para su integración socio-laboral. Finalmente, no puede dejar de resaltarse en el grupo de trabajadores extranjeros las situaciones de desestructuración familiar y social que acumulan.

#### 4.2.1. Factores condicionantes transversales

Entre los factores condicionantes que dificultan el DH y la inclusión de las personas vulnerables se encuentran **todas las formas de discriminación y exclusión**<sup>78</sup> como factor transversal.

<sup>78</sup> La exclusión de los servicios en términos de acceso a instalaciones sociales y de ocio, servicios de salud, servicios educativos, servicios de policía y transporte público.

Uno de los condicionantes transversales o estructurales más importantes y específico para las personas inmigrantes vulnerables de origen extranjero es el relacionado con las exigencias de la ley de extranjería y toda una serie de trámites y aspectos legales<sup>79</sup> para contar con los documentos que acreditan la condición de ciudadano y que evitan que los trabajadores de origen extranjero vulnerables puedan acceder a distintos recursos y oportunidades.

Desde finales de 2008 la política migratoria ha cambiado y puesto mayores exigencias y condicionantes para las personas de origen extranjero (Europa Press, 2013a; 2013b), volviéndose más restrictiva, adoptando medidas que facilitan el retorno tanto incentivado como no incentivado y posibilitando que personas que tenían una RGI puedan irse, lo que es considerado por un responsable de una entidad promotora como un eufemismo de exclusión.

La Legislación vigente en España en materia de extranjería es la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Jefatura del Estado, 2000)<sup>80</sup>, que aunque es del año 2000 ha sido modificada por un buen número de leyes posteriores.

La mayoría de los y las trabajadoras inmigrantes de las Empresas de Inserción no han tenido regularizados sus documentos hasta que prácticamente han entrado en la Empresa de Inserción. Por lo tanto contaban con serios problemas para conseguir los permisos de residencia y trabajo para entrar en el mercado laboral. No tenían garantizado el mismo nivel de protección que el resto de la población autóctona y/o nacionalizada y desde

---

<sup>79</sup> Alfonso y Fabregat (2006) han realizado un análisis del estado de los derechos laborales de los extranjeros en el ordenamiento jurídico laboral español, diferenciando los que se encuentran en situación regular frente a los que lo hacen de forma irregular, es decir, sin poseer la autorización de residencia y/o de trabajo, mostrando el menoscabo de los derechos de ciudadanía con que cuentan las personas de origen extranjero.

<sup>80</sup> Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero), en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (BOE núm. 307, de 23 de diciembre), por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre (BOE núm. 234, de 30 de septiembre), por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre (BOE núm. 279, de 21 de noviembre) y por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre (BOE núm. 299, de 12 de diciembre).

Cáritas organizaron una campaña a través de Harresiak Apurtuz - coordinadora de asociaciones en pro de los inmigrantes- con el lema 'aquí no sobra nadie'.

La presencia de más personas extranjeras abre posibilidades para la diversidad y por tanto es un aspecto habilitante si se encara en positivo. No obstante, se convierte en un factor condicionante cuando el imaginario colectivo entiende esta presencia como "rivalidad laboral" y como amenaza al sistema de bienestar, o como "abusadores de las ayudas públicas"<sup>81</sup>.

La población autóctona se escandaliza porque piensa que se están dando plazas en los colegios, trabajo, etc. a gente que no es de aquí. Desde la lógica del capital humano, la sociedad invierte en la preparación de las personas vulnerables y éstas, una vez realizado el proceso estipulado, deben estar preparadas para incorporarse al sistema, y 'devolver' parte de lo invertido a través de su entrada en el circuito de empleo, producción y aportación a la Seguridad Social, impuestos, etc.. El tema es que en nuestro contexto la escolarización, el acceso a la sanidad,... son servicios universales; estas personas llevan un tiempo viviendo aquí y deberían por tanto ser considerados ciudadanos de pleno derecho, es decir, deberían tener la mismas oportunidades que un nacional.

Varios gestores en las empresas de inserción valoran que el estigma lo crean los autóctonos y que esta percepción se debe en buena medida a la escasez de puestos de trabajo y altos niveles de desempleo a raíz de la crisis, lo que incrementa la presión social y un imaginario social de fraude, exceso y abuso por el que las personas de origen extranjero están mal vistas. Explican su experiencia como sigue:

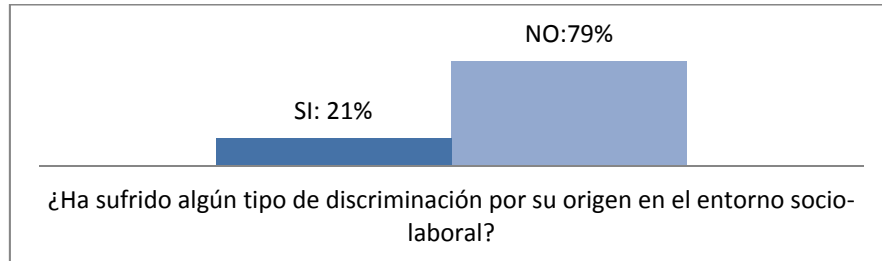
*"Los trabajadores que no están en inserción oscilan entre el paternalismo y el sentirse de alguna manera molestos por las ventajas y las ayudas de todo tipo que tienen los extranjeros. Dicen: 'Mira, le ayudan para la vivienda, le ayudan para esto, le ayudan para lo otro. Y a mí no me ayuda nadie. Y gano 100 euros más que él y llevo trabajando 3 años'." (24 – GE04)*

---

<sup>81</sup> Varios estudios desmienten la percepción que una mayoría social tiene sobre el abuso que ejercen los y las inmigrantes al sistema. Ver: <http://www.swissinfo.ch/spa/migrantes-europeos-sobrecargan-el-sistema-social-/37822500>. También, Moreno Fuentes y Bruquetas Callejo (2011) constatan que los argumentos de sobreutilización y abuso del sistema de protección social por parte de la población están injustificados. Los inmigrantes reciben, a pesar de los efectos de la crisis económica, menos del Estado de lo que aportan a la Hacienda pública y al sistema de la Seguridad Social.

Los datos del estudio realizado nos muestran que una gran mayoría, prácticamente el 80%, de los trabajadores de origen extranjero no han sentido discriminación en su entorno laboral (Gráfico 4.6).

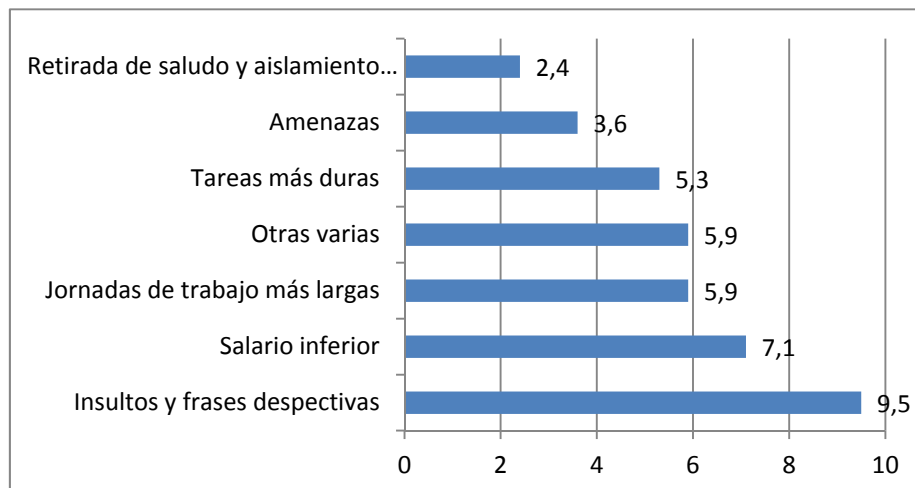
**Gráfico 4.6: Discriminación por origen en el entorno socio-laboral**



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, algo más de una quinta parte, el 21% de personas inmigrantes en las Empresas de Inserción que han respondido que sí han sufrido algún tipo de discriminación por su origen, identifican dos tipos principalmente: ‘los insultos y las frases despectivas’ y la obtención de un salario inferior<sup>82</sup> (Gráfico 4.7). También es destacable que estos trabajadores aducen sufrir durante el trabajo de peores condiciones, por la necesidad de realizar las tareas más duras, padeciendo jornadas laborales más largas.

**Gráfico 4.7: Tipo de discriminación sufrida por las personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción de la CAPV. En porcentajes**

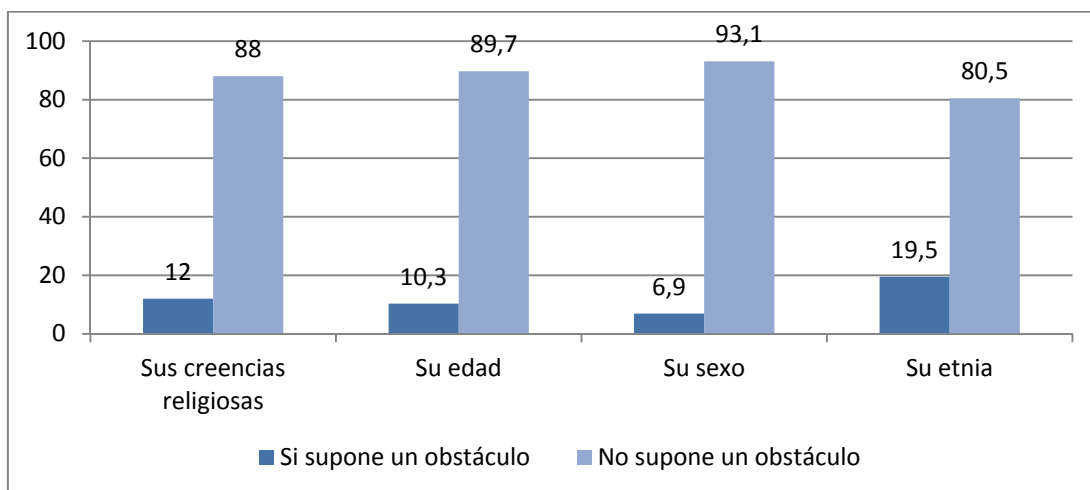


Fuente: Elaboración propia

<sup>82</sup> Precisamente el VII Informe Foessa destaca los altos niveles de desigualdad salarial, junto con la limitada capacidad redistributiva del sistema de impuestos y un modelo de prestaciones reducido, poco protector en el tiempo, como las raíces de la debilidad de nuestro modelo (Lorenzo Gilsanz, 2014).

De acuerdo con los altos porcentajes registrados (Gráfico 4.8), la mayoría de las y los trabajadores inmigrantes no encuentran las creencias religiosas (88%), la edad (89,7%), el sexo (93,1%) o la etnia (80,5%) como un obstáculo para su inclusión social. El factor que supone un mayor obstáculo es la etnia (19,5%), seguido por las creencias religiosas (12%).

**Gráfico 4.8: Obstáculos para su integración como extranjero en la sociedad. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Por su parte, también los responsables y técnicos de las empresas de inserción son conscientes de esta discriminación hacia algunos de los extranjeros, aspecto que constatan en relación con la contratación de algunos colectivos en empresas normalizadas y así lo señalan:

*“Con el tiempo, hay gente negra que está cualificada, pero nadie los quiere.”*  
(16 – EP09)

#### 4.2.2. Condicionantes personales

En este apartado se analizan los condicionantes del ámbito personal que afectan y/o dificultan el DH y la inclusión de los y las inmigrantes de origen extranjero de las Empresas de Inserción en la CAPV. Para algunas personas de origen extranjero el estar fuera de su casa, fuera de su familia les genera una serie de problemas asociados a sentimientos de **desarraigo, soledad y añoranza** por la separación de los seres queridos.

Un factor condicionante clave del ámbito personal es la falta de **autoestima e inseguridad** que sienten los y las trabajadores de origen



extranjero y que limita su DH e inclusión porque como explica un técnico de producción:

*“...no tienen ese poder de decir ‘yo aquí voy a decidir esto porque me parece’... siempre llaman por teléfono. A veces en cosas que son incluso bastante básicas.” (17 – TP01)*

**Situaciones personales y vitales limitantes**, problemáticas que hayan tenido y que no le hayan permitido incorporarse al trabajo o le hayan dejado sin empleo, como problemas de drogadicción, alcoholismo, ludopatías, o reclusión. Son situaciones no centrales del proceso en las Empresas de Inserción, pero que deben abordarse antes de la entrada de la persona a la empresa con el fin de que puedan plantearse acciones para un itinerario más efectivo Así lo explica un gestor:

*“Nosotros entendemos que una persona antes de entrar aquí tiene que desarrollar una serie de habilidades. A nosotros no nos va a entrar una persona con problemas de alcoholismo o de drogadicción sin haber pasado antes por un proceso de quitar esa dependencia... Porque entendemos que primero hay otras cosas antes que el trabajo.” (33 – GE05)*

**Situaciones con cargas familiares** (madres solteras o solas) que no tienen apoyos y, al estar trabajando, no tienen derecho a los apoyos económicos que les pudieran dar las instituciones para los niños. Tienen problemas con los horarios y una necesidad más urgente de conciliar su vida laboral y familiar para atender a las responsabilidades familiares, lo que puede suponer un factor condicionante fuerte para las personas de origen extranjero que no cuentan con una red cercana de apoyo. Estas situaciones son especialmente difíciles de encajar en el estilo de trabajo de la hostelería, como explica un gerente:

*“... si por cualquier cosa hay un contratiempo, y hay un cambio de turno, muchas tienen dificultad para reorganizar su vida.” (44 – GE09)*

Además, en algunos casos, dependiendo de las circunstancias en las que se encuentren, la motivación es más por tener un trabajo y estar dado de alta en la Seguridad Social, que por el trabajo en sí. Este hecho tiene sus repercusiones en el trabajo diario, que no les motiva lo suficiente ya que están en la Empresa de Inserción básicamente por el salario que reciben. La pérdida de motivación ocurre muchas veces por razones desconocidas, porque le pasa algo a la persona y no lo ha contado. Se trata de un factor condicionante que

hay que gestionar a lo largo del proceso para buscar maneras de mantener el interés, las ganas y la auto-superación de las personas en inserción.

En ocasiones, el carácter transitorio de la situación de inserción puede provocar, como apuntan algunos gestores, una falta de fidelidad, compromiso y motivación de la persona en inserción por la pobre identificación con el proyecto y los objetivos de la Empresa de Inserción que en un periodo de tres años como máximo tendrá que dejar. Así algunas personas inmigrantes sienten que da igual el desempeño del trabajo porque sólo sirve para la renovación dentro de la empresa, pero no para garantizar la consecución de un trabajo posterior.

#### 4.2.3. Condicionantes económico-laborales

En este apartado se profundiza en el análisis de los aspectos económico-laborales que dificultan la inclusión de los y las trabajadores de origen extranjero. Se analizan indicadores como el desempleo y la necesidad de ingresos y de un trabajo como medio de vida.

La inclusión en las actividades productivas y de valor se basa en la capacidad de realizar un trabajo remunerado (medida por la situación laboral), así como en aspectos clave del empleo (la seguridad en el trabajo actual y la satisfacción con el trabajo).

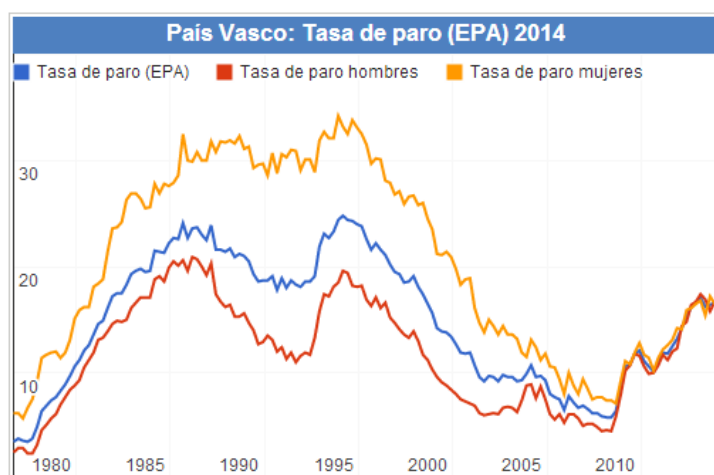
En estos momentos, la creación de empleo es muy limitada y por tanto las posibilidades reales de entrar en el mercado laboral son bajísimas para la población en general. De este modo, en las sociedades occidentales nos encontramos ante un mercado de trabajo excluyente y vamos asumiendo que hay una parte de la población que son los *inempleables*.

*“Tras la crisis generalizada del empleo producida a finales del siglo XX, el problema del acceso o reintegro al mercado laboral ha dejado de ser pertinente exclusivamente para un conjunto de personas que se caracteriza por padecer una <<deficiencia para trabajar>>; el problema se ha generalizado a las personas a las que los cambios económicos han convertido en <<inhabilitadas para trabajar>>.”* (Promocions, 1996; Promocions y Frago, 1996).

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2014 (Gráfico 4.9), la evolución de la tasa de desempleo en la CAPV ha ido evolucionando al alza desde septiembre de 2008 que comenzó a subir (del 5,8% en junio de 2008 al 6,4% en septiembre de ese mismo año). En el momento de realizar

esta investigación (2011-2012) la tasa de desempleo se encontraba ya en el 12,5 % (septiembre 2011), alcanzando el 14,2 % en marzo de 2012. En marzo de 2014 se encontraba en el 17,4% (en los mismos niveles de 1998). Durante ese periodo de crisis, ha desaparecido la desigualdad en las tasas de desempleo entre mujeres –que antes acumulaban un mayor desempleo- y hombres, de modo que en 2014 ambas tasas se mueven cerca de la media del 17,4% que hemos mencionado.

**Gráfico 4.9: Tasa de paro en la CAPV por sexos (EPA) 2014**



Fuente: <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/pais-vasco?sector=Tasa-de-paro&sc=EPA->

Por lo tanto, existen serias dificultades para que los trabajadores de inserción puedan incorporarse, tras el periodo de inserción, **a un mercado laboral con pocas vías de entrada** por la escasez de puestos de trabajo. Un fenómeno estructural, como es la incapacidad del sistema para generar trabajo desde el comienzo de la crisis y ‘absorber’ toda la mano de obra existente en el mercado, supone uno de los principales condicionantes económicos para la población en general (altas tasas de paro juvenil, serias dificultades para la reinserción de personas mayores de cierta edad que han perdido su trabajo,...), como corroboran los testimonios de los responsables y técnicos de las empresas:

*“... hoy en día si ya hay dificultades en colectivos que no son de exclusión pues éstos más.” (07 – TA03); “... el personal normal está pasando por una situación difícil.” (24 – GE04).*

El responsable de Gizatea analiza el nivel de efectividad del modelo y el descenso del porcentaje de colocación que se ha producido como

consecuencia de la crisis económica:

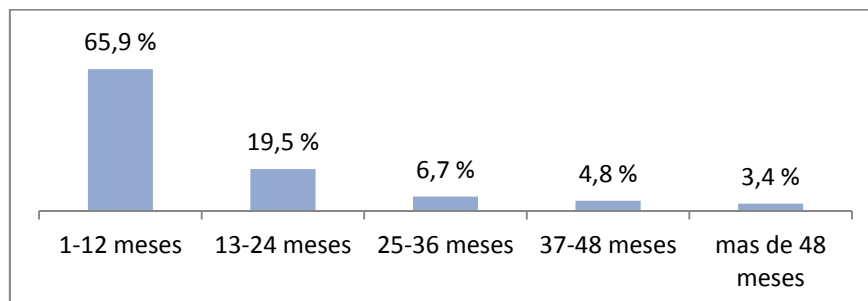
*“...en el año 2009 un 75% de las personas que acabaron el proceso saltaron al mercado laboral ordinario... En el año 2010 hemos bajado al 55%, eso también hay que decirlo. ¿A qué se debe esta bajada? Yo creo que es fundamentalmente debido a la crisis de desempleo que hay. Mantener el 55% no está mal para los tiempos que corren pero tendría que ser mejor, nuestro objetivo tendría que ser más el 75% que el 55%.” (12 – R02)*

De este modo, la discriminación que sufren las personas inmigrantes en el mercado laboral es, en buena medida, un factor condicionante estructural que acrecienta la precariedad laboral, incrementa los riesgos de exclusión socio-laboral y la inestabilidad para encarar el futuro como expresa una persona inmigrante:

*“Estoy tres años, tengo un trabajo pero, ¿y luego qué?, ¿a dónde voy?, ¿y qué hago? Eso también es algo duro... y eso lo llevas fatal. Y no te puedes plantear una vida más estable, diciendo por lo menos hasta cuando la empresa tire, porque hoy en día nada hay estable, eso es otra cosa también, pero bueno por lo menos dices voy a tener hasta cuando sea. Entonces yo ese tiempo lo llevaba muy mal.” (22 – EIM04)*

Precisamente, la mayoría de las personas inmigrantes de origen extranjero que acceden a las Empresas de Inserción han estado en la **economía sumergida o vienen de estar largos periodos en desempleo** y por lo general el problema que tienen es que al no poderse insertar en el mercado laboral, han llegado a las Empresas de Inserción. Prácticamente el 66% de los trabajadores de las Empresas de Inserción llevaban entre 1 y 12 meses en desempleo antes de su incorporación (Gráfico 4.10); un 19,5% entre 13 y 24 meses y cerca del 15%, eran parados de larga duración, que acumulaban entre 25 y 84 meses de desempleo.

**Gráfico 4.10: Tiempo en desempleo antes de la incorporación de los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Como recoge el informe de Ikuspegi, las personas inmigrantes en la CAPV cuentan:

- con mayores tasas de desempleo con respecto a las de los autóctonos (30,79% vs 18,01%), pese a que la tasa de actividad de la población extranjera a nivel estatal es casi 20 puntos superior –77,28% versus 57,37%- (Ikuspegi, 2011). Debido a estas diferencias, la mayoría de los responsables de las Empresas de Inserción refieren una mayor entrada de personas extranjeras en inserción en las empresas.
- Con menores salarios en comparación con los autóctonos

La falta de acceso al mercado laboral y productivo genera situaciones de **precariedad económica y dependencia de las ayudas sociales**<sup>83</sup>, no es casualidad que el 99 % de los y las trabajadoras inmigrantes de origen extranjero en las Empresas de Inserción son personas que cobran la RGI. Cuentan con bajos recursos económicos<sup>84</sup>, sin ninguna persona adulta trabajando en la unidad familiar, por lo que es difícil que tengan cubiertas las necesidades básicas más inmediatas (ej. tener una vivienda digna).

De hecho, en torno a un tercio de las personas que acceden a la RGI son de origen extranjero (Gobierno Vasco, 2011; Aretxabala, 2014). Teniendo en cuenta que la población extranjera supone un 6,8% de la población total residente en la CAV este colectivo aparece ampliamente sobrerrepresentado en la RGI. No obstante, Ikuspegi apunta que dado que los requisitos y condiciones para acceder a la RGI son iguales para todas las personas, independientemente de su lugar de procedencia, las diferencias apreciadas en la representación de los diferentes orígenes dentro de los beneficiarios de ayudas se deben principalmente a la situación económica de las personas.

Sin embargo, también hay entre los extranjeros quien no siente de forma negativa el tener que percibir el salario social. Entre los responsables de entidades y empresas de Inserción hay quien señala que una minoría de

---

<sup>83</sup> El Plan Vasco para la Inclusión Activa diferencia entre las situaciones de pobreza económica de las de exclusión social, reconociendo que ambas pueden coincidir.

<sup>84</sup> Además buena parte del colectivo inmigrante realiza envíos regulares de remesas, lo que supone un mayor esfuerzo económico.

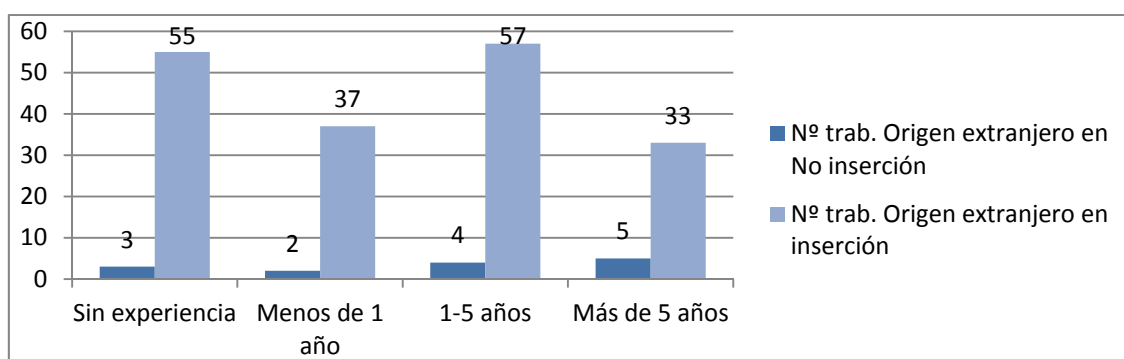
personas de origen extranjero, desea entrar en el circuito de los servicios sociales y convertirse en dependiente de sus ayudas y lo explican como sigue:

*“...se lo toman como que ya tienen eso asegurado por tres años y ya está. Hay un poco de todo.”* (01 – EP01)

*“... la realidad es que ninguno mueve ni pie ni pata hasta que están fuera. Tienen una actitud muy de que me lo dan todo hecho y cuando se le acaba el contrato y qué hago, pues otra vez a la Fundación Peñascal, a ver que me dan, que me arreglen la vida, ...”* (24 – GE04)

Profesionalmente una mayoría no cuenta con **experiencias de trabajo anteriores** (Gráfico 4.11), y por tanto no ha tenido oportunidades de desarrollar habilidades en el puesto de trabajo.

**Gráfico 4.11: Experiencia laboral de los y las trabajadoras de origen extranjero en el momento de entrar en la empresa de inserción.**



Fuente: Elaboración propia

Precisamente algunas personas inmigrantes entrevistadas que no cuentan con experiencia laboral previa describen su paso por la Empresa de Inserción de forma negativa porque sienten que el proceso de inserción da lugar a que las personas puedan sentirse de primera y de segunda:

*“Yo no necesito que me inserten en nada, me siento anormal, simplemente porque no encuentro trabajo... pero bueno, como funciona aquí es así.”* (E112);

*“Es una empresa donde trabajan sólo extranjeros y siempre cuando pasa la gente de aquí te están viendo y mira esta es [la] empresa [en] que trabajan sólo extranjeros, somos nosotros los marroquíes y africanos, porque no hay más gente, sólo encargado hay otra persona, también llevan vestido diferente de nosotros”. (E1 – 14).*

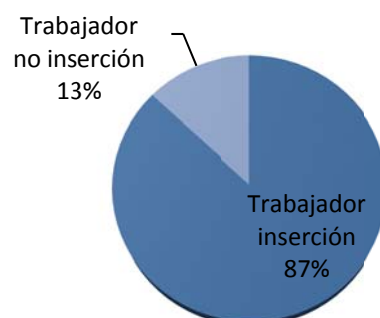
Este factor estructural del mercado laboral se convierte en doblemente excluyente para las personas de origen extranjero, ya que a la falta de oportunidades de empleo se unen en este colectivo otros condicionantes que

agravan su situación de vulnerabilidad<sup>85</sup>, como pueden ser los recortes y las restricciones en el tema de las ayudas públicas; la incertidumbre porque no hay trabajo y tratan de aferrarse a lo que tienen, el miedo de perder el permiso de residencia si concatena un periodo largo de desempleo; problemas en la calle, de vivienda (comparten pisos y tienen cambios continuos de vivienda porque no están a gusto porque viven con gente que no conocen); trabajos precarios, en malas condiciones, etc. como explica una persona inmigrante entrevistada:

*“Antes de trabajar en esta empresa andaba por Bermeo, por Durango vendiendo gafas, relojes, cd’s, en la calle (top manta). Yo no ganaba nada, era muy duro, por el clima, la lluvia, gastaba para viajar y no vendía.” (14 – EIH02).*

En una competición por los pocos puestos de trabajo disponibles y con gran cantidad de gente cualificada en desempleo, siempre los más desfavorecidos van a ser ellos y si no existen instrumentos como las Empresas de Inserción tienen muchísimas dificultades para que los contrate alguien. El 87% de personas de origen extranjero en las Empresas de Inserción son trabajadores de inserción (Gráfico 4.12), siendo un 13% trabajadores de no inserción. De este 13%, un 8% han sido siempre trabajadores/as de no inserción, lo que significa que fueron contratados directamente desde el principio como personal de la empresa con un contrato ordinario y/o indefinido. El otro 5% ha conseguido pasar de un contrato de inserción a un contrato laboral ordinario lo que representa un logro de inclusión.

**Gráfico 4.12: Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de inserción y no inserción en las empresas de inserción**



Fuente: Elaboración propia

<sup>85</sup> Generalmente se reservan las actividades y los puestos más técnicos y cualificados para los autóctonos, dejando los puestos menos cualificados al colectivo inmigrante.

#### 4.2.4. Condicionantes educativos

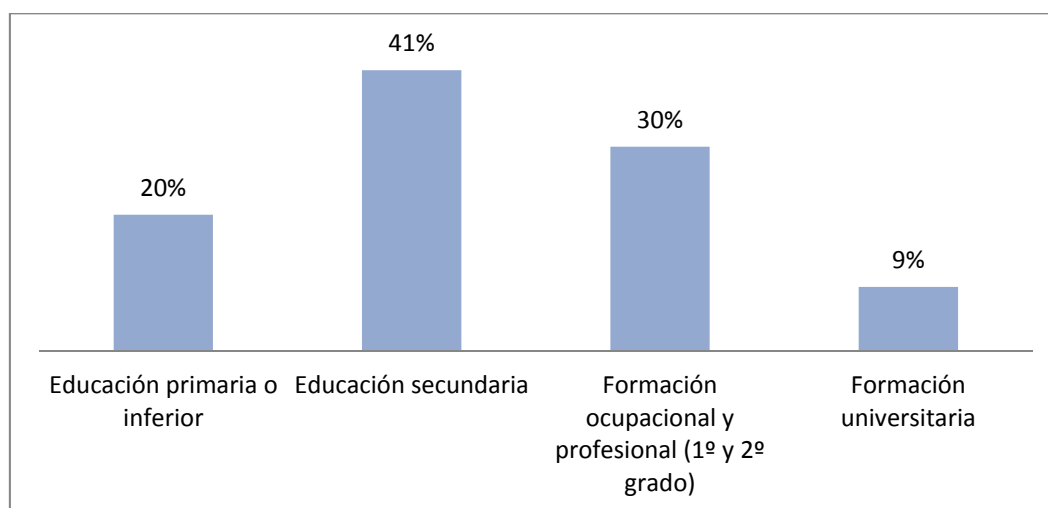
En el ámbito educativo encontramos dificultades para la inserción que tienen que ver con condiciones estructurales<sup>86</sup>, situacionales o personales.

Del grueso del colectivo extranjero en inserción, alrededor del 60% de personas inmigrantes que trabajan en las Empresas de Inserción cuenta con bajas cualificaciones, bajos niveles de escolaridad e incluso problemáticas de alfabetización básica. Como destacan un técnico de acompañamiento:

*“...les falta mucha alfabetización. Por lo menos tienen que aprender conocimientos básicos, de suma, resta, multiplicación y división, porque para estar en bar tienen que saberlo, tienen que saber hacer cuentas, tienen que saber hacer una caja, tienen que saber leer bien castellano para llevar los albaranes, escribir un pedido para el comedor.” (32 – TA14)*

Los déficits educativos y la falta de títulos y certificaciones de sus conocimientos y habilidades limitan el acceso de los inmigrantes menos formados o sin revalidaciones a trabajos cualificados y acrecientan su situación de desventaja de cara al acceso al mercado laboral ordinario.

**Gráfico 4.13: Nivel de estudios del colectivo de trabajadores extranjeros en las Empresas de Inserción de Euskadi**



Fuente: elaboración propia

<sup>86</sup> Acceso de personas extranjeras con altas cualificaciones frente a los condicionantes que se encuentran las que tienen bajas cualificaciones. Acceso restringido a la convalidación de títulos.



Un factor condicionante estructural en el ámbito educativo que afecta especialmente al colectivo de trabajadores extranjeros en inserción es el que tiene que ver con la diferenciación de atención y de apoyo con la que cuentan los distintos tipos de personas inmigrantes de origen extranjero en el entorno europeo y en la CAPV. Éstas dependen en gran medida del nivel de cualificación de la persona, aspecto que viene marcado por la regulación europea, como es el caso de la Tarjeta Azul para personal altamente cualificado con el objetivo de atraer talento a la Unión Europea. Existe por tanto y basado en el '*Mathew effect*'<sup>87</sup>, una **disparidad de medidas de apoyo y oportunidades formativas y de revalidación entre las personas de origen extranjero**, que puede percibirse también a nivel regional (ej. programa Ikerbasque) e incluso a nivel de territorio (ej. Bizkaia Talent): los que tienen más formación reciben más apoyos.

Otro factor estructural en el ámbito educativo es la **falta de oferta educativa ad hoc para los más vulnerables**, que afecta especialmente a los y las trabajadoras inmigrantes de inserción lo que dificulta su acceso a la educación con mayores garantías de aprovechamiento. Las personas inmigrantes en inserción se incorporan a la oferta formativa existente en el contexto en el que viven o trabajan de acuerdo con su plan de desarrollo (carnet de conducir, carnet de manipulador de alimentos, módulos de formación profesional, etc.), no obstante, no se tienen en cuenta las barreras, no sólo idiomáticas en algunos casos, sino de otro tipo con las que se enfrentan, (ej. bajos niveles de capital cultural o de competencias básicas, metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje diferentes a las empleadas en el país de origen o inadecuadas en términos de relevancia temática y pertinencia metodológica, etc.).

Todos estos factores plantean retos para el aprendizaje de contenidos, conceptos y desarrollo de habilidades. La frustración derivada de un avance

---

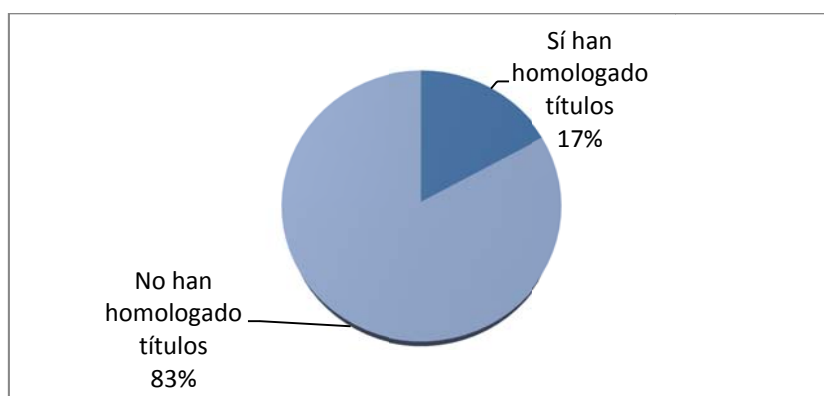
<sup>87</sup> El '*Mathew effect*' está basado en el evangelio de Mateo (Mt, cap. 25, vers. 14-30), resaltando el versículo 29: "al que más tiene más se le dará, y al que menos tiene se le quitará, para dárselo al que más tiene" y básicamente defiende que reciben más los que ya tienen, mientras que al contrario, reciben menos los que más necesidades tienen (ej. en los servicios de educación de adultos los que más necesitan la formación son los que menos se benefician a ella y los que menos suelen acceder por motivos motivacionales o por problemas de acceso).

lento y de las dificultades de aprendizaje suele también convertirse en una dificultad más del proceso formativo.

Estas dificultades suelen tener efecto en la auto-estima y el auto-concepto; Y solo por apuntar algunos temas que exceden el alcance de esta investigación, y que sería interesante abordar en análisis futuros, podemos mencionar la dificultad que supone la diversidad y multiculturalidad de las y los inmigrantes en inserción para las y los educadores que tienen que acompañar ritmos y estilos educativos diferentes, adecuar sus prácticas educativas para dotarlas de relevancia, así como motivar a personas con dificultades en otros ámbitos de su vida.

Un factor condicionante importante para el proceso de inclusión es la **convalidación u homologación de los títulos**. Este tema está relacionado con el nivel relativo a la 'utilidad social' expuesto por Subirats (2004) que plantea como necesidad 'la implementación de un más ágil sistema de convalidación de títulos académicos'. Entre los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción, los logros en este apartado son muy limitados (Gráfico 4.14). Sólo el 17% de aquellos que han realizado estudios y tienen títulos, los han convalidado en España.

**Gráfico 4.14: Homologación de la titulación en España de los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción**

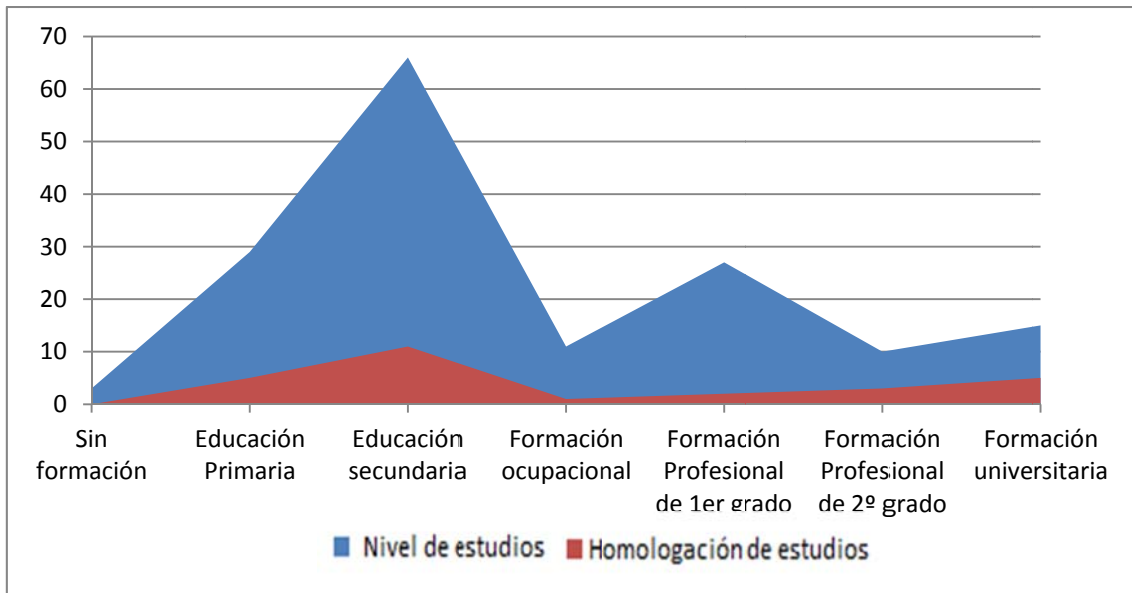


Fuente: Elaboración propia

Y este escaso porcentaje de personas que han convalidado su título en España es muy bajo en cualquiera que sea el nivel de estudios (Gráfico 4.15). El porcentaje de homologación es especialmente bajo en FP1 y FP2. Y además, la homologación de títulos entre las personas universitarias también

es muy escasa, por lo que muchas de estas personas extranjeras pierden su capital educativo.

**Gráfico 4.15: Homologación de estudios de los trabajadores extranjeros en las Empresas de Inserción según nivel de estudios. En porcentajes**



Fuente: elaboración propia

Como podemos observar, el número de homologaciones es mayor en los niveles de Primaria y Secundaria lo que viene justificado porque existen mayores probabilidades de homologación en estos niveles por el mayor número de personas que cuenta con titulación en estos niveles en las empresas. No obstante, el porcentaje de homologación es muy pequeño y los propios trabajadores refieren varios motivos para esta baja tasa de homologación:

- No poseer estudios y por tanto no contar con títulos:

*“... no tengo nada de la escuela, tampoco he hecho muchos cursillos aquí.” (EI – 12)*

- No haberlo intentado por las trabas legales al no existir convenio entre su país de origen y España o por no necesitarlo para el tipo de trabajo que desarrollan:

*“...no lo he intentado por los diversos trabajos que he ejercido tampoco no me requería ningún tipo de estudios vamos, con lo básico ya me valdría, nunca quise mirar ese lado.” (EI – 11)*

- No preocuparse o haber puesto interés en hacerlo:

*“...he sido muy desidioso con ello, allá tenía hecho un caos y no tenía ni los papeles, los perdí, nunca los fui a recoger de la escuela de allá, por eso aquí no he homologado nada, porque en realidad no tengo ningún papel.” (EI – 13).*

De las trayectorias y los testimonios se deduce que las personas inmigrantes no valoran los estudios y están más preocupadas por su subsistencia, por conseguir un trabajo e ingresos y por tanto, no quieren dedicar (‘perder’) tiempo en hacer el papeleo de convalidación. Esto es un claro ejemplo del *Mathew effect*: las personas que menos educación tienen, menos tienden a valorar la educación como una herramienta valiosa o como un elemento para la movilidad social y para su DH.

Es importante mencionar que no existen vías de acreditación de la FP en España y la mejora en los procesos de convalidación de los estudios adquiridos anteriormente supondría un logro no sólo para el reconocimiento de los y las inmigrantes y sus resultados académicos, sino también para permitirles estar en mejores condiciones para encontrar trabajo en el mercado laboral, porque actualmente si no se tienen títulos es complicado conseguir estar en igualdad de oportunidades para conseguir un empleo en el mercado laboral ordinario.

*“Estudié costura... aquí como no es muy válido lo que uno aprende allá, tienes que hacerlo aquí para que puedas encontrar trabajo de lo que uno aprendió.” (EI – 20S)*

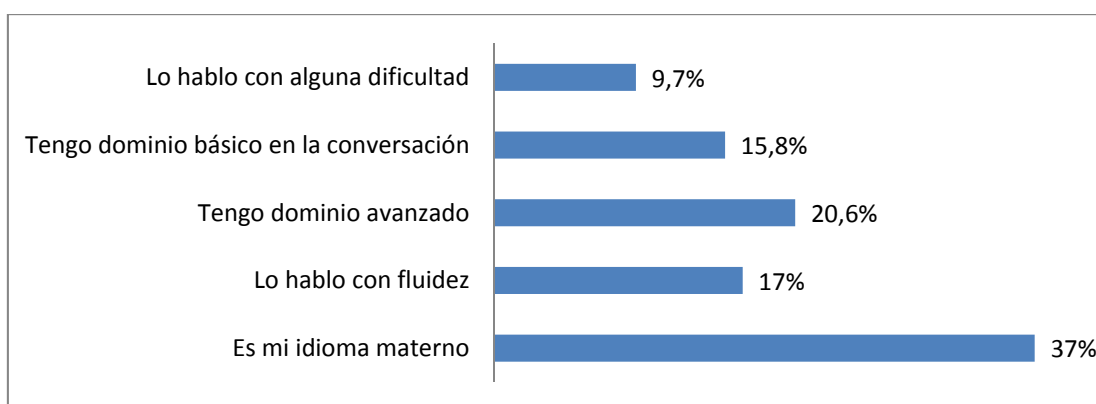
Otra dificultad tiene que ver con la **escasa portabilidad de las cualificaciones y la transferibilidad de competencias a otros entornos laborales o dominios de la vida cotidiana**. La certificación de esas competencias está limitada a las habilidades para el trabajo (*skilled based*) y no existe ningún tipo de medición o convalidación de otro tipo de habilidades (habilidades sociales, por ejemplo, que son habilidades aprendidas en casa y altamente dependientes del nivel de capital cultural que ha adquirido una persona).

Como el nivel cultural es bajo en general entre los y las trabajadoras inmigrantes de las empresas, esto hace necesario procesos formativos que desarrollen este tipo de capital social, de ahí que -como veremos en el capítulo 6- las Empresas de Inserción desarrollen este tipo de habilidades y aprendizajes y se trate de una condición habilitante, (cómo te vistes, cómo

hablas en público y te relacionas con los demás, etc.) que se van desarrollando durante el proceso de acompañamiento.

Más de un tercio de los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción son de habla hispana (37%), como idioma materno (Gráfico 4.16). Otro 37,6 % lo hablan con fluidez o tienen un dominio avanzado del castellano. Como hemos visto, prácticamente la mitad (el 48%) de las personas de origen extranjero que accede a las Empresas de Inserción procede de países de habla hispana, por lo que no tienen dificultades con el idioma.

**Gráfico 4.16: Nivel de conocimiento del idioma español entre los trabajadores extranjeros en inserción**



Fuente: Elaboración propia

No obstante, más del 25% de los trabajadores de origen extranjero de las Empresas de Inserción no dominan el castellano, lo hablan con dificultad o cuentan con un nivel muy básico, lo que supone una gran barrera para su DH e inclusión (ej. a la hora de enfrentar una entrevista de trabajo, llevar un proceso de selección). Además, tiene **dificultades para desarrollar competencias lingüísticas en castellano y poder comunicarse de forma efectiva** debido a las diferencias culturales, lo que puede generar malos entendidos, frustraciones y situaciones y/o conflictos en las dos direcciones.

Por último, destacar que otro factor condicionante es la falta de conocimiento de los códigos culturales y de la comunicación no verbal que puede constituir una barrera invisible, pero real, entre las personas dentro de las Empresas de Inserción y así lo explica un técnico de producción:

*“...a todo lo que les dices te dicen que sí, y no entienden nada. Yo entiendo perfectamente que el sí simplemente es un elemento de defensa, no vaya a ser que digas que no y por eso te echen...” (19 – TP07)*

#### 4.2.5. Condicionantes colectivos

Este apartado se centra en analizar los factores condicionantes relacionados con tres aspectos que limitan la inclusión en el ámbito colectivo: las carencias sociales y/o ausencia de redes sociales; las carencias de índole cultural que limitan la comprensión y el desciframiento por parte de todos los actores involucrados en el proceso (no sólo las personas inmigrantes, sino también los técnicos y los compañeros nacionales) de las claves para la comunicación y la construcción de canales de respeto y entendimiento mutuo y por último los factores que condicionan el desenvolvimiento en el entorno.

Una parte importante del capital social de una persona lo constituye su familia y su red cercana de apoyo. Entre los extranjeros en inserción en las empresas, la mayor parte vive con su familia nuclear (o al menos con algún/os miembro/s de la misma) o extensa porque el 65% reside con algún familiar en España (Gráfico 4.17). No obstante, el 35% no tiene familiares en España, lo que supone un porcentaje bastante elevado de personas que pueden sufrir soledad, desarraigo y añoranza de sus seres queridos.

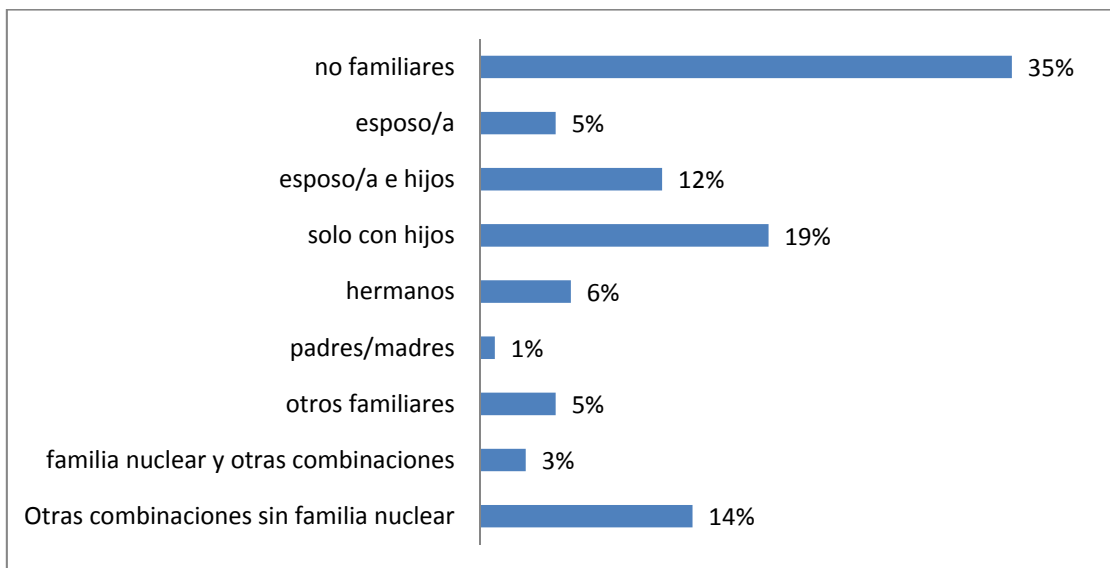
**Gráfico 4.17: Trabajadores extranjeros en las empresas de inserción que residen con algún miembro de su familia en España. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Entre los familiares con los que comparten residencia, lo más habitual (36% de los encuestados) es vivir con el esposo, con alguno de los hijos o con todos ellos (Gráfico 4.18). Como hay trabajadores/as que son solteros, también aparecen quienes conviven con sus padres/madres y con hermanos (7%). El resto -que alcanza a una quinta parte de los trabajadores extranjeros en inserción- refleja situaciones variadas de vivienda compartida con la familia extensa.

**Gráfico 4.18: Tipo de familiares con los que los trabajadores extranjeros en inserción conviven en España. En porcentajes**



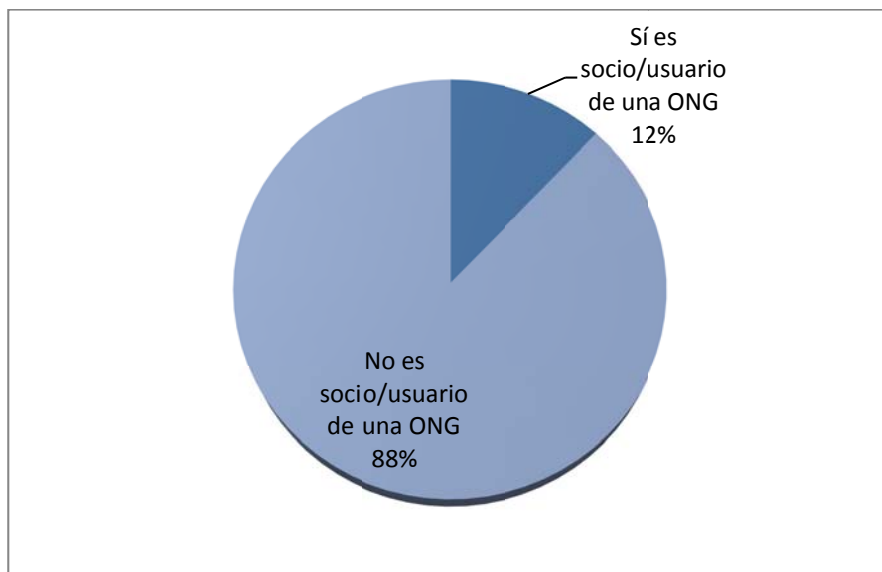
Fuente: Elaboración propia

En muchos casos estas personas inmigrantes sólo han podido viajar para ver a sus familiares cuando han comenzado a trabajar en las Empresas de Inserción y las condiciones en las mismas se lo ha permitido, es decir cuando han podido contar con un periodo de vacaciones, con un trabajo estable en el que poder incorporarse de nuevo a la vuelta e ingresos para costear el viaje. Y así se desprende del discurso de los entrevistados:

*“Fui de vacaciones con dinero” (27 – EI HJ); “...4 años sin ver a nadie, ni madre, ni mujer ni hijos...” (EI – 17); “Es que mi hijo el que tengo allá pues quiere que yo vuelva porque a él recién lo he conocido después de que nos separamos de su padre; lo he vuelto a ver después de 24 años, hace tres meses atrás... Eso fue lo que me obligó a ir de vacaciones para allá.” (EI – 20S).*

Aunque los lazos fuertes proporcionados por las redes familiares aparecen en muchos de los trabajadores extranjeros encuestados, los lazos débiles relacionados con otras instituciones son algo menos habituales. Un 12% tiene alguna relación de participación con una asociación u ONG. Por tanto, la mayoría, casi nueve de cada 10 (88%) de los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero, no participa en asociaciones u ONGs, bien como socio o como usuarios (Gráfico 4.19).

**Gráfico 4.19: Participación de los trabajadores extranjeros en inserción como socio/a o usuario/a en Asociaciones/ONGs**



Fuente: Elaboración propia

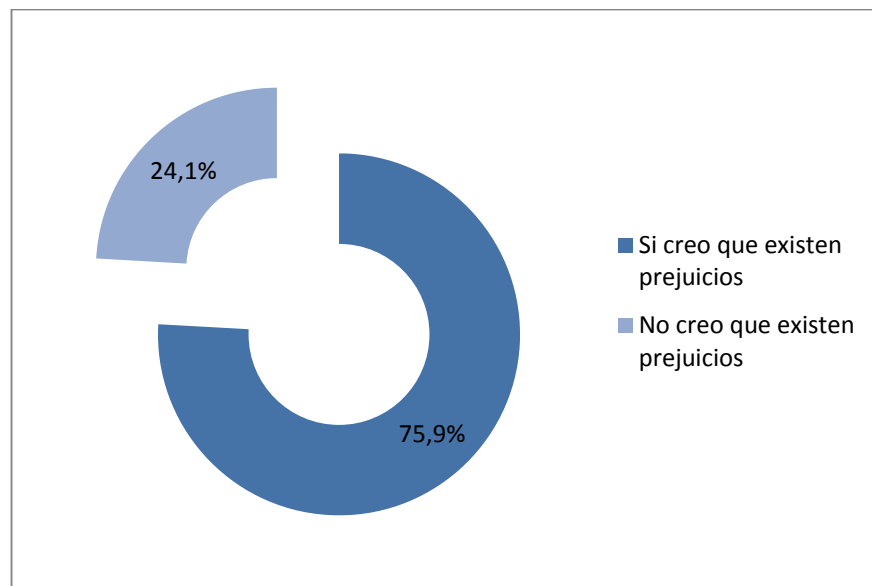
En un entorno tan diverso como son las Empresas de Inserción, las personas que trabajan en ellas, todas sin excepción, autóctonas e inmigrantes, se exponen diariamente a prácticas sociales y culturales ajenas. Las personas autóctonas tienen el rol de acoger y generar las condiciones adecuadas para explicar y descifrar los códigos culturales de la sociedad de acogida. Además, tienen que realizar el esfuerzo de entender y de sentirse interpelados por formas distintas de hacer, etc.

Las personas de origen extranjero se encuentran en un proceso de aprendizaje, de conocimiento y de acomodación de las identidades múltiples que surgen durante su movilidad y su proceso de inclusión. Sin querer entrar en profundidad en el debate sobre identidad/es (que rebasa los límites de la presente investigación), si queremos hacernos eco de la reflexión realizada por Maalouf en su ya clásica y famosa obra 'Identidades asesinas', destacando que: *"El migrante es la víctima primera de la concepción <<tribal>> de la identidad. Si sólo cuenta con una pertenencia, si es absolutamente necesario elegir, entonces el migrante se encuentra escindido, enfrentado a dos caminos opuestos, condenado a traicionar o a su patria de origen o a su patria de acogida, traición que inevitablemente vivirá con amargura, con rabia"* (Maalouf, 2002).



La existencia de **estereotipos y prejuicios**<sup>88</sup> por la etnia, la religión, las características culturales o las costumbres es un factor condicionante en la medida que supone una acción de juzgar al diferente sin conocimiento cabal del mismo o antes del tiempo oportuno y necesario para conocerlo. Esto supone una limitación para las relaciones sociales, la comunicación intercultural y el enriquecimiento que trae consigo la diversidad, elementos necesarios para la inclusión social. El dato positivo es que dos tercios de las y los trabajadores inmigrantes en las Empresas de Inserción (Gráfico 4.20) no perciben la existencia de prejuicios hacia las personas extranjeras..

**Gráfico 4.20: Existencia de prejuicios entre algunos grupos hacia los extranjeros según los trabajadores extranjeros. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

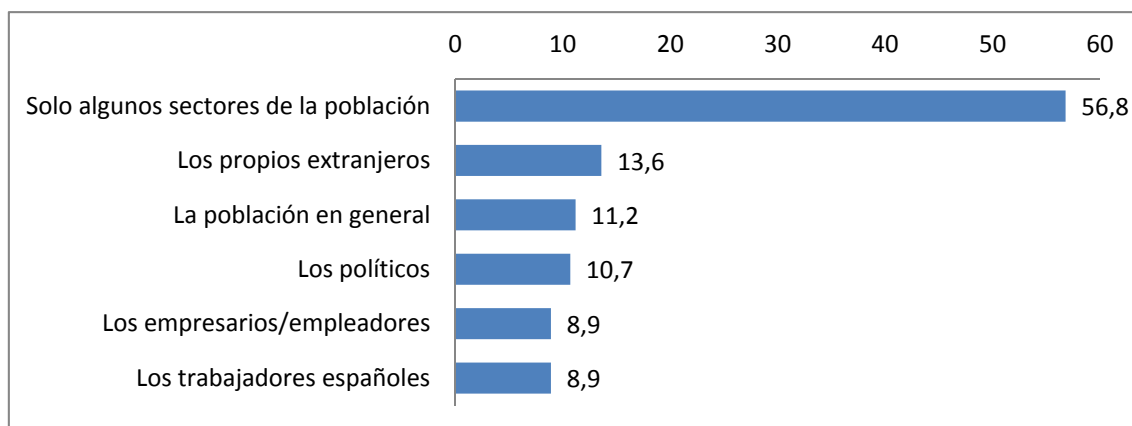
Entre el 24,1% de inmigrantes (Gráfico 4.20) que creen que sí existen prejuicios hacia los extranjeros, más de la mitad, el 56,8%, (Gráfico 4.21) entiende que sólo es por parte de algunos sectores de la población, mientras un 13,6% responsabiliza a las propias personas inmigrantes y a sólo un 11,2% lo achaca a la población en general.

<sup>88</sup> Prejuicio: acción y efecto de prejulgar; opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal (Diccionario RAE).

Por ejemplo, hay un problema con las mujeres inmigrantes para tareas domésticas y de cuidado en los domicilios y es que el cliente quiere a priori una persona de aquí y así lo explica un responsable de una entidad promotora:

*“...en algunos domicilios ha habido alguna reticencia con las mujeres extranjeras, pero luego la devolución de esos clientes es que ha ido muy bien: ‘¡qué atenta es, qué agradable, lo mucho que trabaja!’ Yo creo que eso es positivo.”* (36 – EP13)

**Gráfico 4.21: Personas o grupos que tienen prejuicios hacia los extranjeros, según los trabajadores inmigrantes. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Los otros tres grupos de personas identificados son los políticos (10,7%). Para los trabajadores inmigrantes en las empresas de inserción, los empleadores (8,9%) y los trabajadores españoles (8,9%) son los menos mencionados como personas con prejuicios hacia los extranjeros.

*“...hay cosas de marginalización, depende del carácter de cada persona.”* (EI – 19).

Es importante resaltar que los estereotipos y prejuicios no se dan sólo en una dirección (ej. españoles-extranjeros), también los migrantes parten de imaginarios negativos desde sus contextos culturales en cuanto a las profesiones en las que pueden trabajar, porque, por ejemplo, como refiere una persona inmigrante:

*“...el trabajador albañil en mi país es visto muy mal”* (EI- 01)

Así, el paso por las Empresas de Inserción es percibido como algo muy positivo, supone, por tanto, un logro para el desarrollo personal, la auto-percepción y la autoestima, porque en Euskadi a un albañil se le trata como cualquier otra persona de otra profesión.

## A modo de síntesis

El análisis realizado ha puesto en evidencia que entre las y los trabajadores inmigrantes existen muchos itinerarios e infinidad de combinaciones de factores condicionantes para el DH y la inclusión: no es lo mismo que sepan castellano o no, que sean jóvenes o adultos, que cuenten con familiares y amigos al llegar, que estén casados, y/o tengan cargas familiares. Unas personas tienen más necesidades que otras, dependen más o menos, tienen los niveles básicos y mínimos o no. En general vienen de situaciones de necesidad, de falta de trabajo y de recursos y con dificultades para regularizar su situación de permisos de residencia y trabajo y por tanto de conseguir una plena ciudadanía y acceso a los servicios y derechos.

Las Empresas de Inserción, y el proceso más amplio de colaboración e intervención, es bastante eficaz en el diagnóstico e identificación de dichos factores condicionantes, lo que no es tan claro es qué papel pueden tener las propias empresas en apoyar la búsqueda de soluciones a factores de tipo estructural (discriminación legal-administrativa, percepción social negativa de la inmigración, etc.) o cuáles pueden ser los mecanismos que perfeccionen una respuesta personalizada, más eficaz y de impacto a medio/largo plazo para el DH y la inclusión de las personas que tenga en cuenta los diferentes ritmos de aprendizaje, de generación de redes sociales, de hábitos, etc.

El proceso de inserción ayuda a resolver o empezar a superar (al menos temporalmente) una serie de problemas como son salir de la economía sumergida, del desempleo o de la dependencia de las ayudas sociales; también de la irregularidad administrativa, el desarraigo, la falta de objetivos, la baja autoestima o el déficit de formación y de salidas laborales.



## Capítulo 5. Las Empresas de Inserción y sus Entidades Promotoras: tejido social para la inclusión social en el País Vasco

*“No concebimos esto solo como un acceso a un trabajo o por lo que aportan a la sociedad... sino que lo que nosotros queremos es que todas las personas sean protagonistas.”*  
(04 EP3)

En el contexto de los empleos de inserción, las entidades promotoras son las asociaciones o entidades, generalmente del tercer sector sin fines de lucro, que han diseñado, promovido e implementado la creación de las Empresas de Inserción, que van a ser las que funcionan contratando a trabajadores en empleos de inserción. La primera parte de este capítulo está dedicado a las entidades que promueven las Empresas de Inserción en Euskadi, que es donde desarrollan su actividad laboral las personas inmigrantes objeto de estudio.

Las entidades promotoras juegan un papel crucial tanto en la creación como en la supervivencia de las Empresas de Inserción, y dan muestra de la importancia que tiene en Euskadi el tejido asociativo y el trabajo en red para la superación de las dificultades sociales y de las personas en situaciones de riesgo de exclusión.

En tres apartados se examinarán:

- Distintos aspectos de estas entidades promotoras como son su forma jurídica, estructura, organización general y ámbitos en los que trabajan.
- El origen y razón de ser de las entidades promotoras, explicando los momentos y las circunstancias que propiciaron su creación y puesta en marcha.
- Las capacidades colectivas que impulsan las entidades promotoras (funciones que desempeñan, actividades o servicios que prestan), siendo

una capacidad colectiva importante el trabajo en red que da razón de ser al compromiso de colaboración y que articula el tejido en el que se desarrollan las Empresas de Inserción y su importante labor social.

En la segunda parte del capítulo se profundizará en las particularidades de las Empresas de Inserción (estructura, gestión, perfil de los profesionales que trabajan en ellas) con el objetivo de mostrar cómo ayudan a que se dé la expansión de capacidades y logros de las personas en inserción y la base que suponen para que se desarrolle el proceso de inserción que se analizará en el capítulo siguiente.

Esta parte tiene un doble objetivo: el primero es contextualizar y conocer las particularidades del funcionamiento, creación y las dificultades a que se enfrentan las Empresas de Inserción de la CAPV; y el segundo, conocer el perfil, la experiencia y funciones de los/las profesionales responsables del funcionamiento de las Empresas de Inserción.

El análisis se ha realizado utilizando las respuestas a los cuestionarios y las entrevistas en profundidad realizadas a responsables de las entidades promotoras<sup>89</sup> y a la gerencia de las Empresas de Inserción.

### **5.1. Caracterización de las entidades promotoras en Euskadi**

De acuerdo con el Decreto 182/2008 de 11 de noviembre por el que se regula la calificación de Empresas de Inserción, las entidades promotoras son consideradas entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que, entre sus objetivos, contemplan la inserción social de personas desfavorecidas<sup>90</sup>, cuando promuevan la constitución de empresas de inserción y participen en ellas en un 51% como mínimo y realicen la prestación de medidas de acompañamiento social a que se refiere el artículo 23.1.e) del Decreto citado. Su labor de promoción consiste en apoyar la puesta en marcha de Empresas de Inserción.

---

<sup>89</sup> Se trata de 16 entrevistas, realizadas en otros tantos organismos, que suponen el 55% del total de Entidades Promotoras. También se han utilizado las preguntas 12 y 13 del cuestionario general a las Empresas de Inserción, donde se pregunta por las entidades promotoras de la empresa y su porcentaje de participación en la misma.

<sup>90</sup> De acuerdo con la definición de entidades promotoras de la Ley 44/2007 *“tendrán tal consideración las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de las personas especialmente desfavorecidas”* (Art. 6. Entidades Promotoras).

En palabras de Salinas Ramos, se trata de entidades no lucrativas que desarrollan programas de incorporación socio-laboral, que permiten la asunción de competencias, destrezas, habilidades y responsabilidades de las personas en proceso de inserción, en un entorno empresarial, para dar el salto al mercado laboral ordinario. Se basan en un modelo de inserción por el trabajo, o por lo económico, a partir del diseño de implementación e itinerarios individualizados (Salinas Ramos y Herranz de la Casa, 2004).

Las 47 Empresas de Inserción vascas estudiadas, asociadas todas ellas a Gizatea, han sido promovidas por 29 entidades promotoras (Tabla 5.1). 17 entidades han apoyado la fundación de una única Empresa de inserción, mientras que otras han promovido y soportan hasta 6 empresas, como es el caso de Emaus Bilbao CSIS o 7 empresas en el caso de Fundación Peñasca. También existen Empresas de Inserción que han sido creadas por una sola entidad promotora, mientras que 8 de ellas (marcadas en gris en la tabla) han sido creadas y apoyadas por al menos 2 entidades, lo que apunta ya al trabajo en red y al tejido asociativo que explicaremos más adelante.

Analizando los porcentajes de participación de las Entidades Promotoras en las Empresas de Inserción, encontramos un 54% de casos en que la participación es del 100% o prácticamente total, si sumamos las 21 Empresas de Inserción en las que las Entidades Promotoras tienen un porcentaje de participación del 100% y los 5 en las que tienen un 99%.

La participación es compartida con distintos porcentajes implicación de diferentes entidades en el resto de las Empresas de Inserción analizadas, (ej. Berziklatu, SL., 50% Emaús, 50% Cáritas; Bidebarri emplegu zentrua, SL, 40% Cáritas, 60% Ayuntamiento Oñati).

Tabla 5.1: Entidades promotoras de las Empresas de Inserción vascas. 2011 - 2012

ENTIDAD PROMOTORA	Empresa Inserción	% Participacion
Asociación Lanberri	ALKAR BIZIZ, S.L.	100
Instituto de Reintegración Social de Euskadi-IRSE-	AMAYADIGITAL, S.L.U	100
	GARBINGURU SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES	100
	ZABALTEGI JUDIMENDI, S.L.U.	100
Emaús Bilbao SCIS	BERZIKLATU, S.L.	50
	TINKO GARBIKETAK, S.L.	34
	EMAÚS EZKERRALDEA, S.L.U.// Emaús Servicios	100
	EMAÚS GETXO LOGÍSTICA, S.L.// Emaús Movilidad Sostenible	100
	KAIALURKO, S.L.// EmaúsDendak	100
	KIDE EMAUS, S.L.	51
Rezikleta SCIS	EKIBER, S. COOP.	32
	BERZIKLATU, S.L.	50
Emaús Fundación Social	EMAÚS BIDASOA, S.L.U.	100
	EMAÚS COMERCIO JUSTO, S.L.	100
Fundación Aldauri	JANTZIPREST, S.L.U.	100
Fundación Peñascal	ITURRITEK, S.L.	99
	IZARZA, S.L.	99
	OR KONPON TABERNA, S.L.	51
	SERV. DE HOSTEL. PEÑASCAL, S.L.	99
	ZURTEK, S.L.	99
	LAIATZEN, S.L.	99
Fundación Beti Gizartean	LAPIKO CATERING, S.L.	50
	IKATZBIZI, S.L.	62
Red Social Koopera	TINKO GARBIKETAK, S.L.	100
	LIBURKI, S.L.L.	0
	EKORREPARA, S. COOP.	20
Fundación Bagabiltza	EKIBER, S. COOP.	14
	LAIENE JATETXEA, S.L.	0
Asociación Aurkilan	LOGICART, S.COOP.	35
	KUPELAN KENTUCKY, S.COOP.	38
Aurrerautz, S.Coop.	EUSKARRI, KOOP. E. de Iniciativa Social	33
Cáritas	EKORREPARA, S. COOP.	20
	LAPIKO CATERING, S.L.	50
	BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUA, S.L.	40
Ayuntamiento Oñati	BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUA, S.L.	60
Asociación Suspergintza	SUSPERTU, S.L.	0
Fundación Harribide	SUSPERTU, S.L.	0
Asociación Erroak (Federación Sartu)	AMUITZ MARGOTU BERRIA, S.L.U.	100
	AMUITZ BERRIKUNTZAK, S.L.U	100
Oldberri SC (Cáritas)	BERZIOARSO, S.L.	100

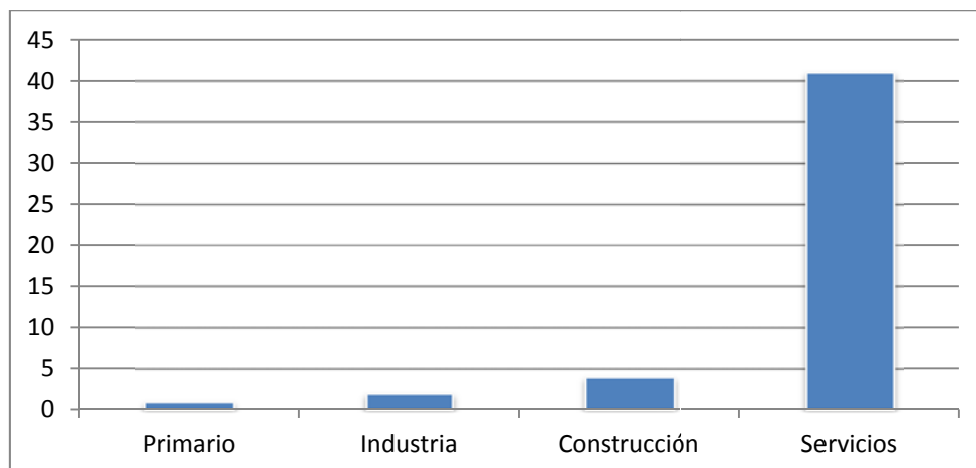


Asociación Gaztaroa (Federación Sartu)	BILEKOMEN, S.L. (Oraintxe)	33
	EUSKAL POSTAL RED, S.L.	33
	KEIMA ANIMAZIOA, S.L.	100
	SOKAIRE SERV. LIMP., S.L.U	100
Fundación Inlan	BILEKOMEN, S.L. (Oraintxe)	60
Asociación para la promoción gitana de Bizkaia	PORMU KOOP. ELK. TXIKIA	35
Sartu Álava (Federación Sartu)	GIZARLINE, TELECOMUNIC. COMUNIT., S.L.	100
Asociación Goiztiri	ERAKUS-GOIZTIRI, S.L.	51
	GOILURRA, S.L.	100
Fundación Giltza	BEREZI 99 GARBIKETAK-LOREZAINZA, S.L.	71
	BERAIKI99, S.L.	100
Fundación Integrando	SERVICIOS GENERALES INTEGRADOS EFICIENT, S.L.	51
Asociación Zabaltzen (Federación Sartu)	TXUKUNBERRI OSOKO Z. S.L.	100
Asociación para el Fomento del Empleo "Fondo Empleo"	KONFIA, SERVIC. CONC., S.L.	60
Fondo Formación Euskadi, S.L.L.	KONFIA, SERVIC. CONC., S.L.	40
Asociación Urgatzi	REKAGARBI, S.L.U.E.I.	100

Fuente: Elaboración propia

Prácticamente la totalidad de las Empresas de Inserción promovidas en el periodo que abarca esta investigación eran del sector servicios (41 casos) (Gráfico 5.1), mientras que 4 Empresas de Inserción se dedicaban a la construcción, sólo 2 a la industria y 1 al sector primario.

**Gráfico 5.1: Número de Empresas de Inserción por sectores de actividad. 2011-2012**



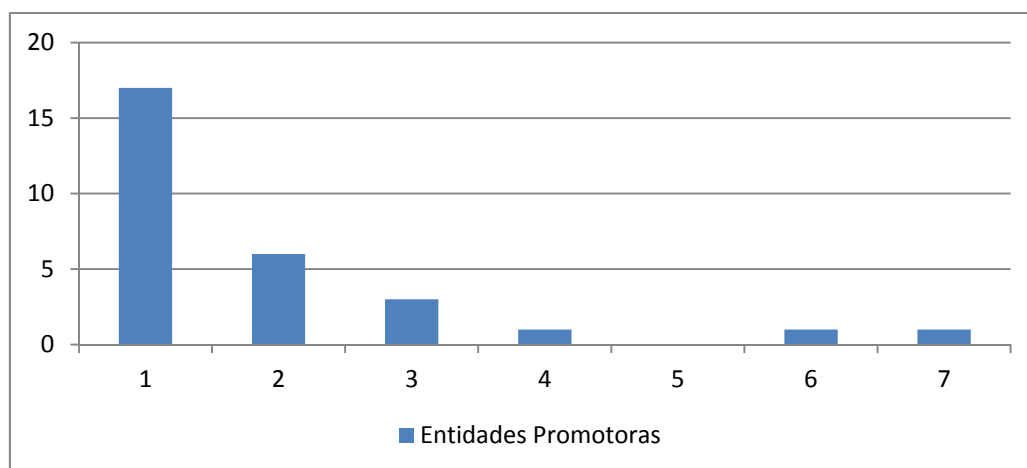
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las actividades realizadas por las Empresas de Inserción, aunque suponen unos conocimientos, habilidades y destrezas, son de poca cualificación precisamente para permitir la incorporación de personas con menos preparación y dificultades para trabajos más especializados. Además, una posible explicación para esta concentración en actividades menos cualificadas proviene de la influencia que puede tener la financiación fija por puesto de inserción por parte de Gobierno Vasco, ya que no es lo mismo pagar un sueldo en el sector de la construcción por ejemplo, que en el sector de la limpieza donde los 12.300 € por puesto suponen casi el 85% del sueldo de la persona; y así lo expresa uno de los responsables de una entidad:

*“Nosotros hemos propuesto que en vez de dar una cifra fija, que se pague un porcentaje porque tienes que aplicar el convenio del sector en el cual se mueve la empresa y sería más justo y más lógico desde nuestro punto de vista que se pague un porcentaje de los costes salariales de las plazas de inserción. Entonces esto permitiría abrirnos a otros sectores”. (12 – R2)*

En el momento de realizar esta investigación, la mayoría de las Entidades Promotoras, 17 de ellas, estaban apoyando una única Empresa de Inserción (Gráfico 5.2).

**Gráfico 5.2: Número de Empresas de Inserción promovidas por las Entidades Promotoras**



Fuente: Elaboración propia

El apoyo a varias Empresas de Inserción por la misma Entidad Promotora era menos representativo. Fundación Peñasal era la que más Empresas de Inserción registradas tenía en activo simultáneamente en ese momento: 7, mientras que EMAUS Bilbao SCIS tenía 6 y la Asociación Gaztaroa 4. Otras 3 entidades, Cáritas, Red Social Koopera e IRSE, impulsaban 3 empresas cada una.

Y por último, 6 entidades, Rezikleta SCIS, EMAUS Fundación Social, Fundación Giltza y las asociaciones Aurkilan, Erroak y Goiztiri, promovían 2 respectivamente.

Una de las características es la diversidad de actividades de las Empresas de Inserción promovidas por la misma Entidad Promotora, lo que da cuenta del estudio de las necesidades, la búsqueda de nichos de mercado y la adaptabilidad para conseguir poner en marcha empresas que apoyen a las personas en situación de vulnerabilidad y riesgo o situación de exclusión (ej. IRSE gestiona cafeterías, tiene un servicio de fotocopias y otra empresa que se dedica a labores de jardinería).

#### 5.1.1. Forma jurídica

Las 29 Entidades Promotoras identificadas en el marco de esta investigación (Tabla 5.2) son de naturaleza, objeto social y finalidad diversa y presentan, por lo tanto, una gran variedad de formas jurídicas que responden a su estructura, tamaño, rol social o alcance.

De esta manera, aunque las formas jurídicas más comunes son la asociación (10) y la fundación (9), también encontramos otro tipo de actores como unidades políticas locales (Ayuntamiento de Oñati), dos sociedades cooperativas (Rezikleta y Oldberri), una sociedad de iniciativa social (EMAUS), una sociedad limitada laboral (Fondo Formación Euskadi), una entidad privada sin ánimo de lucro (Instituto de Reintegración Social de Euskadi-IRSE) y Cáritas que tiene y comparte una estructura eclesial.

**Tabla 5.2: Forma jurídica de las Entidades Promotoras en Euskadi. 2011-2012**

TIPO	ENTIDAD PROMOTORA
Asociación	Asociación Aurkilan
	Asociación Erroak (Federación Sartu)
	Asociación Gaztaroa (Federación Sartu)
	Asociación Goiztiri
	Asociación Lanberri
	Asociación para el Fomento del Empleo "Fondo Empleo"
	Asociación para la promoción gitana de Bizkaia
	Asociación Suspergintza
	Asociación Urgatzi
	Asociación Zabaltzen (Federación Sartu)
Fundación	Emaús Fundación Social
	Fundación Aldauri
	Fundación Bagabiltza
	Fundación Beti Gizartean
	Fundación Giltza
	Fundación Harribide
	Fundación Inlan
	Fundación Integrando
	Fundación Peñascal
Sociedad Cooperativa	Rezikleta SCIS
	Oldberri SC (Cáritas)
Estructura eclesial	Cáritas
Sociedad de Iniciativa social	Emaús Bilbao SCIS
Sociedad Limitada Laboral	Fondo Formación Euskadi, S.L.L.
Ayuntamiento	Ayuntamiento Oñati
Entidad Privada sin ánimo de lucro	Instituto de Reintegración Social de Euskadi-IRSE
Federación	Sartu Álava (Federación Sartu)
Red de cooperativas	Aurrerantz, S.Coop.
	Red Social Koopera

Fuente: Elaboración propia

Todas ellas tienen en común el ser entidades sin ánimo de lucro que buscan la integración en la sociedad de personas en situación de riesgo de exclusión social. Y se da un trabajo en red en forma de federaciones de ámbito autonómico (Sartu) o de red de cooperativas (Aurrerantz y Red Social Koopera) que busca y permite el trabajo más coordinado y eficiente que explicaremos más adelante.

### 5.1.2. Estructura y organización general

La naturaleza distinta de las Entidades Promotoras también se ve reflejada en las diferentes formas de organización. Se trata de entidades que por su diferente conformación, tamaño, recursos y forma de organizarse cuentan con estructuras complejas con una diversidad de puestos dentro del organigrama de mando de las mismas. Así, los máximos responsables de las entidades entrevistadas, dependiendo de su forma jurídica, pueden adoptar la denominación de directores (Fundación Integrando), directores gerentes (Red Social Koopera, Emaús, Suspergintza, Fundación Aldauri), presidente (Aurkilan) o coordinador general (Empresas Lanberri, Goiztiri).

Además, dependiendo de la estructura y de su finalidad o modalidad de intervención (centralizada, basada en el voluntariado, etc.), varían en cuanto a los modelos de gestión y cuentan, para la implementación de sus estrategias, con otros puestos que apoyan a la dirección, como miembros de los equipos directivos de sus organizaciones (ej. responsable de Empresas de Inserción de la Fundación Fundación Peñasgal; responsable de empleo de Sartu o Cáritas o responsable de acompañamiento de Aurrerantz Cooperativa). Pueden observarse varios modelos de intervención:

1. Algunas Entidades Promotoras cuentan con una **organización centralizada** con unidades de intervención especializadas que dan servicio a todas las Empresas de Inserción que promueven. En este modelo, el personal de apoyo está centralizado y contratado directamente en la Entidad Promotora y a la vez externalizado de las Empresas de Inserción, con personas que se especializan en distintas áreas y pueden así generar sinergias, trasvasar conocimientos y conseguir eficiencia de volumen.

De esta manera, entidades como Fundación Peñasgal cuentan con un equipo de dirección promovido desde la fundación con tres áreas de intervención (formación, empresas y servicios generales). Goiztiri tiene unidades de intervención independientes (centro social y centro de empleo) con recursos específicos para la formación, talleres, acogida y vivienda que dan servicios a todas las empresas. En SARTU, que es una federación que engloba cuatro asociaciones, hay un responsable de empleo, y en IRSE,

como entidad profesional, prestan servicios a las Empresas de Inserción y cobran por ellos.

2. En otros casos está **descentralizado y contratado directamente en las Empresas de Inserción**, como es el caso de Aurkilan o de la Fundación Giltza, en las que el acompañamiento se ha decidido que esté en cada empresa y muy cercano a la problemática de cada persona. El planteamiento es que la Empresa de Inserción no tiene solamente un objetivo empresarial sino que una de sus principales responsabilidades debe ser acompañar los procesos de inserción e integrarlo con el resto de los procesos. La presidenta de Aurkilan lo explica como sigue:

*“Eso es responsabilidad de las propias empresas. Nosotros hacemos un seguimiento como socio colaborador que somos. Digo colaborador que es el tema técnico en economía social, entonces desde nuestra participación en los órganos de administración llevamos un seguimiento que se llevaría en cualquier empresa. Pero la responsabilidad de gestión es de la propia empresa. De hecho en ninguna de ellas tenemos la administración de la empresa, eso como planteamiento nuestro. Incluso para no tenerla legalmente, alguna sociedad limitada que teníamos, cuando se cambió la legislación a que teníamos que tener más del 50% la pasamos a economía social. Es decir no consideramos que la entidad promotora (es nuestro modelo) seamos los responsables de la gestión de la empresa. No lo consideramos nuestro papel ni nos sentimos cómodos con él” (37 EP14).*

De todas formas se da mucha interacción porque en algunos casos coincide que los técnicos o profesionales contratados en las Empresas de Inserción son fundadores de las Entidades Promotoras (ej. Fundación Giltza).

3. Un tercer modelo es **aprovechar una estructura existente y el trabajo realizado por voluntarios**, como es el caso de Aurkilan y Cáritas. Cáritas sigue la estructura eclesial y como explica el responsable de empleo:

*“Esta estructura eclesial se divide por vicarias que son zonas geográficas, aquí tenemos siete. Esto sería la implantación de Cáritas. Entonces el servicio de atención primaria de Cáritas es la acogida, donde hay una parroquia suele haber una acogida fundamentalmente son personas voluntarias, que son las que reciben a las personas.” (27 EP10).*

4. Algunas entidades promotoras subcontratan servicios que necesitan (y que podrían hacer ellas) a sus Empresas de Inserción, generando así un **modelo circular**:

*“... de alguna manera es circular, las empresas de inserción ponen en marcha Koopera y Koopera les devuelve una serie de servicios de promoción” (04 EP3)*

5. Entidades más fuertes hacen de promotoras de otras que después se desarrollan y pueden ejercer de promotoras (ej. Emaus hizo temporalmente de promotora de la Fundación Giltza).

## 5.2. Origen y cronología de la creación de las Entidades Promotoras

El análisis del origen de las Entidades Promotoras del País Vasco refleja, como veremos a continuación, la evolución de los momentos cruciales de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi y, sobre todo, puede observarse cómo se ha ido acompasando la respuesta administrativo-legal con la organización del tejido social, generando una estructura sólida para el desarrollo de Empresas de Inserción como instrumento al servicio de la inserción e inclusión social.

Analizando los momentos en que se han ido creando las diferentes Entidades Promotoras en Euskadi, se constata que sus orígenes están bien enraizados en el tiempo ya que al menos tres entidades tienen su origen en la década de 1970 o antes de esa fecha, como el caso de Cáritas Diocesana de Bilbao que se erigió canónicamente en 1956, aunque ya existían otras entidades de Cáritas (Cáritas Española desde 1947 y Caritas Internacionales desde 1950).

Pueden distinguirse 4 periodos en la creación de las asociaciones o entidades que posteriormente son las que han servido de detonante y soporte para la existencia de las empresas de inserción vascas (Tabla 5.3):

1er. Periodo. Década de 1970 y anteriores

2º Periodo. 1980 a 1989

3er. Periodo. 1990 a 1999

4º periodo. Desde el año 2000 en adelante

Dentro del primer periodo, Cáritas, Emaus y la Fundación EDE son las tres entidades más antiguas. Se trata de instituciones muy consolidadas que han participado en el impulso, apoyo y mantenimiento de cantidad de iniciativas sociales en el País Vasco. La Fundación EDE no ha sido entrevistada directamente, pero es mencionada por el responsable de Suspergintza cuando explica el nacimiento de la misma:

*“[Suspergintza] nace de un proyecto que define Fundación EDE que es una fundación anterior, unos diez años anterior, que es una organización más*

dedicada a la formación, promoción y gestión del conocimiento y que decide montar Suspergintza como una entidad de intervención en estos ámbitos” (10 – EP6).

**Tabla 5.3: Creación de las Entidades Promotoras, según periodos**

Períodos de creación	Entidades Promotoras, por años de creación
<b>1. Década de 1970 (1970 a 1979) y anteriores</b>	Cáritas Diocesana (1956)
	Emaús (1970)
	Fundación EDE (1976)
<b>2. Década de 1980 (1980 a 1989)</b>	Fundación Peñasal (1983)
	IRSE (1987) <sup>91</sup>
	Suspergintza (1988) <sup>92</sup>
	Fondo Formación Euskadi, S.L.L. (mediados 1980)
	Federación SARTU (1988)
	Gaztaroa (finales de 1980)
	Bagabiltza (finales de 1980)
	Asociación para la promoción gitana de Bizkaia (1989)
<b>3. Década de 1990 (1990 a 1999)</b>	Goiztiri (1994)
	Aurkilan <sup>93</sup>
	Empresas Kooperera
<b>4. Década de 2000 (2000 a 2009)</b>	Lanberri (2000)
	Aurrerantz (2000)
	Fundación Fondo de Empleo <sup>94</sup>
	Fundación Aldauri (2001-2002)
	Fundación Integrando (2002)
	Fundación Giltza (2009)

Fuente: Elaboración propia, con datos primarios de esta investigación y datos secundarios de las páginas web de las entidades.

La década de 1980 coincidió con la incorporación de España a la UE y el comienzo de un fuerte proceso de reconversión industrial para Euskadi, que además de cambiar profundamente el modelo productivo supuso una importante crisis socio-económica. Ésta fue analizada por Técnicos de la Dirección de Bienestar Social del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco en un trabajo titulado "La Pobreza en la Comunidad Autónoma del País Vasco" (Aguirre Elustondo, 1990) que salió a la luz un año

<sup>91</sup> 25 años va a hacer ahora (desde el momento de la entrevista en 2011)

<sup>92</sup> Surge de la Fundación EDE, que es una Fundación 10 años anterior

<sup>93</sup> Hace ya 25 años (desde el momento de la entrevista en 2011)

<sup>94</sup> Surge alrededor del año 2000, cuando desaparecen los Fondos para la Formación



más tarde, y que sirvió, junto con la participación de la CAPV en el Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza (1985-88 y 1989-94), y el Observatorio Europeo de Programas Nacionales de Lucha contra la Pobreza, de revulsivo para que Euskadi fuera la primera la Comunidad Autónoma en poner en marcha un Plan Integral de Lucha Contra la Pobreza en Euskadi en 1988 (Solana Ruiz, 1999).

De un nivel de desempleo prácticamente nulo en 1973, Euskadi pasó a tener una tasa de paro del 22,5% en 1984. No es casualidad entonces que los programas de inserción laboral fueran instrumentos clave de la acción social y la década de 1980 sea un momento álgido en la creación de Entidades Promotoras, con la puesta en marcha de al menos ocho de ellas: Fundación Peñascal, IRSE, Suspergintza, Sartu, Gaztaroa, Fondo Formación Euskadi, Bagabiltza y la Asociación para la Promoción Gitana. Se trataba de una respuesta a los problemas existentes por parte de los agentes sociales para crear mecanismos de protección contra la pobreza y poder complementar con medidas más integrales las prestaciones económicas mensuales que suponían los Programas de Rentas Mínimas. Así, por ejemplo, a finales de la década de 1980 se creó en Cáritas el programa 'Norabide' y las ayudas (créditos sin interés) para fomentar el auto-empleo.

En la década de 1990, concretamente en 1991, se publicó la Ley de Lucha Contra la Pobreza y como plasmación del Primer Plan Vasco de Lucha contra la Pobreza, las administraciones fueron creando los 'Salarios Sociales' (la Renta Básica). En este periodo se crean tres Entidades Promotoras: Goiztiri, Aurkilan y Empresas Kooperera, que realizaron proyectos de inserción dirigidos a las personas beneficiarias del Plan Integral de Lucha contra la Pobreza (familias desestructuradas, inmigración, acceso a la vivienda...) personas que tenían en común su desestructuración con el entorno.

En los años 2000 se crearon otras seis Entidades Promotoras: Lanberri, Aurrerantz, Fundación Fondo de Empleo, Fundación Aldauri, Fundación Integrando y Fundación Giltza. Fue un momento de impulso para las Empresas de Inserción ya que justo al comienzo de la década, en 2000, se publica el Decreto 305/2000 para la Regulación de las Empresas de Inserción y la creación del registro. Además este decreto recogía las medidas de fomento de

las mismas (inversiones, puestos de inserción, acompañamiento, asistencia técnica y formación).

La legislación en decretos y órdenes sucesivas (Decreto 1/2000 (BOPV N° 20/2000) de 11 de enero; Decreto 182/2008 (BOPV N° 225/2008) de 11 de noviembre; Orden de 4 de mayo de 2009 (BOVP N° 98/2009); Orden de 30 de abril de 2010 (BOPV N° 86/2010); recoge las subvenciones y apoyos que el Gobierno Vasco ofrece a las Entidades Promotoras y Empresas de Inserción y que se gestionan a través de Lanbide.

Varias Entidades Promotoras (ej. Empresas Kooperera, Empresas Integrando, EMAUS<sup>95</sup>) aprovechan la coyuntura para realizar un proceso de reflexión que les conduce a la realización de ajustes en estructura, funciones o alianzas con otras entidades o instituciones. En algunos casos deben hacer cambios que les permitan adaptarse a los requisitos del Decreto y acceder a las ayudas que ofrece:

*“El Fondo de empleo surge con el cambio económico con González, cuando estaban los Fondos para la Formación y a partir de ahí posteriormente, cuando esos fondos desaparecen, es cuando se constituye el Fondo de Formación. Yo creo que es alrededor del año 2000 cuando por determinados proyectos se plantea el poder darle otra forma jurídica y poder entrar en otros proyectos que no se podía entrar por esa tipología de empresa” (36 –EP13).*

En la mayoría de los casos, los entrevistados refieren un traslado de la experiencia adquirida y de lo que ha funcionado a otras realidades o al trabajo en otras localidades con otras situaciones. (ej. Suspertu primero en Lekeitio y después en Areatza en Villaro y en Muskiz).

### 5.2.1. Creación como respuesta a una necesidad o demanda específica y vinculada a contextos concretos

La puesta en marcha de entidades promotoras responde de manera directa a necesidades específicas de personas o grupos en entornos desfavorecidos, por lo que cabe destacar la gran importancia que adquiere el contexto en clave de identificación de necesidades, de oportunidad de colaboración y de búsqueda de soluciones.

---

<sup>95</sup> Emaus, la reestructuración de una organización de acción social, <http://www.casosinnovasque.com/cast/pages/temas/temas-ant/pdfs/cas/emaus.pdf>

Por lo tanto, en la creación de las entidades promotoras se da una combinación de elementos interrelacionados: contexto, momento histórico; conocimiento y diagnóstico de las necesidades de colectivos en riesgo de exclusión y compromiso de instituciones con dichas situaciones y colectivos. Se trata de una respuesta de entidades sociales muy preparadas para responder a las necesidades que van surgiendo en entornos y momentos concretos.

Sin ánimo de relatar la casuística concreta del origen de cada una, sí poner de manifiesto mediante algunos ejemplos la fuerte contextualización y respuesta a los problemas existentes en un momento y lugar concretos. Así, la Fundación Peñasal surge en el barrio del Peñasal para dar respuesta a las dificultades de la zona tras las inundaciones de 1983; Lanberri una cuatro entidades que ya estaban trabajando con distintos colectivos en el barrio de San Francisco y las Empresas Integrando comenzaron con un grupo de quince mujeres que venían de una situación de violencia machista en Portugalete, por poner algunos ejemplos.

**Varias se gestan en ámbitos eclesiales y parroquiales de la iglesia católica**, como las Empresas de la Fundación Peñasal, promovidas por los Escolapios, las Empresas Lanberri, que fueron impulsadas por los Claretianos, Aurkilan, que fue puesta en marcha desde ámbitos parroquiales, y Cáritas Diocesana de Bilbao, que parte y comparte la estructura eclesial, y que ya venía trabajando desde la década de 1960 en la idea de pasar de “lo puramente benéfico-asistencial a lo social”.

**Algunas de ellas se forman de abajo arriba**, bien por el compromiso de personas que están trabajando en el ámbito de lo social como IRSE: “*era gente que trabajaba en el ámbito social y queríamos buscarnos la vida*” (16 EP9); bien porque componentes de un colectivo con necesidades concretas decide organizarse y poner en marcha acciones para solucionar las necesidades detectadas. Así, Empresas Koopera, posibilita “*que las personas en itinerario de inclusión, sean dueñas, sean socias, sean protagonistas del proyecto en pie de igualdad con el resto de personas que son a su vez socios trabajadores*” (04 EP3). En Empresas Integrando, “*las personas que las fundaron eran dos personas con discapacidad física*” (06 EP4).

El caso de Emaús es diferente, al tratarse de un movimiento internacional que surge en Francia y que se implanta en Bizkaia en 1970. Se trata de una Sociedad de Iniciativa Social que nace como ideal de lucha contra la exclusión social y sus consecuencias y ha buscado desde el principio su autofinanciación, sostenibilidad e independencia no como proyecto empresarial sino con fines sociales.

Tras el análisis del origen de las Entidades Promotoras, se constata la diversidad de situaciones, momentos y caldos de cultivo que generaron su creación y la puesta en marcha de acciones específicas que responden a dichas necesidades. No obstante, se encuentra un denominador común a todas ellas. En todos los casos subyace una preocupación y compromiso social y una idea de ayuda y promoción de personas y colectivos con dificultades y en riesgo de pobreza o exclusión social.

En suma, el impulso de la inclusión e inserción social la realizan mediante la identificación de necesidades desde la escucha de realidades humanas de vulnerabilidad y fragilidad<sup>96</sup> y la planificación y promoción de respuestas y medidas de apoyo a dichas necesidades que se concretan en la ejecución de acciones que desarrollan habitualmente en colaboración con otros, generando compromiso y atracción.

### **5.3. Entidades Promotoras y condiciones habilitantes generadoras de capacidades colectivas (capacity building)**

Este apartado tiene como objetivo el análisis de la operacionalización del marco teórico desarrollado en el capítulo 3, concretamente el eje 2 relativo a las condiciones habilitantes necesarias para que se produzca el proceso de DH e inclusión de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción. Así, utilizando las capacidades colectivas básicas como categorías de análisis (Cf. Tabla 3.2), en los siguientes puntos se mostrarán las funciones que realizan las entidades promotoras y que generan las condiciones sobre las que las personas inmigrantes pueden desarrollar logros o desempeños (*functionings*) en distintos ámbitos.

---

<sup>96</sup> Situaciones deficitarias personales y/o familiares.

Las Entidades Promotoras realizan **cinco tipos de funciones principales** que, aunque de distinto alcance y naturaleza, se complementan y generan las sinergias necesarias para cumplir los objetivos y misión de las Empresas de Inserción que promueven. Estas son a) impulso a la inclusión e inserción social; b) promoción y creación de las Empresas de Inserción; c) apoyo en la profesionalización y funcionamiento de las Empresas de Inserción; d) realización de actividades de prospección; y e) trabajo en red.

Como veremos a continuación, las dos primeras funciones están relacionadas con dos capacidades colectivas básicas, como son la capacidad de compromiso con los vulnerables y la capacidad de atracción para la intervención en distintos contextos.

### 5.3.1. Impulso a la inclusión e inserción social

Todas las Empresas de Inserción nacen con un fin social. Se encuentran estrechamente vinculadas con la finalidad social de las entidades promotoras: **el impulso de la inclusión e inserción social de los colectivos en situación de exclusión y vulnerabilidad en Euskadi**. Son, por tanto, instrumentos al servicio de la inserción e inclusión social para la creación de empleos tutelados, mezclando personas en situación de vulnerabilidad, riesgo o exclusión social con personas que quieren implicarse en este modelo de integrar la parte productiva con la parte social. El responsable de Aurrerauntz lo explica de la siguiente manera:

*“...dando cabida por una parte a personas que percibían la renta básica y poder incorporarlas al mundo laboral; y por otra parte dar una serie de tareas de acompañamiento que parecía que dentro de la ayuda a domicilio no tenían mucha cabida.” 30 EP12*

Basándose en una capacidad colectiva de compromiso con las personas vulnerables, las entidades trabajan en los diversos ámbitos de intervención social, cultural, educativa y medioambiental. En el ámbito social su misión principal es la inclusión e inserción social y las acciones que realizan se centran en el desarrollo comunitario, el trabajo con colectivos desfavorecidos y la sensibilización social. En el plano educativo llevan a cabo actividades de orientación, formación ocupacional, formación para desempleados, formación para trabajadores en activo. Por otra parte, en el ámbito medioambiental las actividades que más desarrollan tienen que ver con el reciclaje.

Esta capacidad colectiva de compromiso está en la base de las intervenciones y es a la vez generadora de nuevos desarrollos.

### 5.3.2. Promoción y creación de Empresas de Inserción

La segunda función es más **instrumental, al tratarse de la promoción y creación de Empresas de Inserción**<sup>97</sup> en el ámbito de la Economía Social y Solidaria para la inclusión social. Se encuentra vinculada a la capacidad colectiva de atracción para que se pueda intervenir en distintos contextos.

Las entidades promotoras aportan y captan fondos para la creación de estructuras que posibiliten la integración social de estas personas y ponen en marcha Empresas de Inserción por su compromiso con lo social y su trabajo con colectivos y entornos desfavorecidos. Apoyan a las Empresas de Inserción económicamente sobre todo al principio hasta que pueden sostenerse y autofinanciarse. Pueden acogerse a las ayudas destinadas a la creación de Empresas de Inserción las entidades promotoras privadas sin ánimo de lucro a las que se refiere el artículo 7 del Decreto 182/2008.

Estas ayudas destinadas a la creación de Empresas de Inserción suponen un paraguas a nivel de la estructura de protección social existente en Euskadi y consisten en subvenciones para la realización de estudios de mercado que contemplen la viabilidad de su creación. Esta subvención financia hasta el 50% del coste de los mismos, con un límite máximo de seis mil euros. La concesión de esta subvención obliga a la entidad beneficiaria a realizar el estudio de mercado dentro del ejercicio presupuestario en el que se concede y, si resulta viable el proyecto, la Entidad Promotora está obligada a crear la Empresa de Inserción en el plazo de un año a contar desde la fecha de finalización del estudio de mercado.

---

<sup>97</sup>En la Orden de 30 de abril de 2010 (BOPV Nº 86/2010) mencionada anteriormente se desglosan las subvenciones y apoyos que Gobierno Vasco ofrece a las Entidades Promotoras y las Empresas de Inserción:

- 12.000 €/año/puesto inserción - hasta 3 años para persona en inserción
- 1.100 €/año/puesto inserción - para Técnico inserción
- 1.800 €/año/puesto inserción - para Técnico producción
- 12.000 € o 85% inversión para puesta en marcha EI

Aparte de las subvenciones, las Empresas de Inserción cuentan con otras fuentes de sostenimiento e ingresos. Varias de ellas tienen convenios, acuerdos y/o ayudas más puntuales con ayuntamientos y otras entidades con las que trabajan y realizan labores complementarias. Dependiendo de la forma jurídica y de las categorías de las empresas que se ponen en marcha, se accede a diversos recursos complementarios o apoyos puntuales que existen. Por poner algunos ejemplos: alguna ayuda de Lan Ekintza o de las cooperativas de la comarca:

*“Porque las cooperativas tienen un fondo de obra social, a la que tienen obligación de destinar parte de sus beneficios. Entonces, cuando ha habido beneficios, sí que hemos recibido bastantes ayudas de cooperativas.” (40 – GE08)*

Es de vital importancia el respaldo económico de las Entidades Promotoras, que sufragan los gastos derivados de la creación y puesta en marcha; soportan las pérdidas hasta que consiguen ser autosuficientes y funcionan como un banco para las Empresas de Inserción cuando es necesario

Otra fuente de financiación identificada son los proyectos europeos. En el momento de realizarse esta investigación, la directora de la Fundación Zabaltzen-SARTU explicaba que como entidad promotora no estaban recibiendo subvenciones del Gobierno. Sin embargo, tenían un proyecto europeo en activo que les ayudaba y gracias al cual habían podido ampliar la actividad de Txukunberri a la hostelería.

### 5.3.3. Apoyo en la profesionalización y funcionamiento de las Empresas de Inserción

La tercera función que realizan las entidades promotoras es **operativa ya que supone el apoyo directo a las Empresas de Inserción para su funcionamiento y profesionalización**, es decir, para la consecución de sus objetivos, tanto en la realización de su actividad productiva como de labor social. Esta función se asienta en la capacidad colectiva de realizar tareas o funciones logísticas, ofrecer servicios y técnicas, que posibilitan el quehacer de las Empresas de Inserción y suponen una condición habilitante clave para que se pueda desarrollar el proceso de inserción.

En cuanto al apoyo directo más operativo a las Empresas de Inserción realizan tareas o funciones logísticas, ofrecen servicios y técnicas como:

- el **apoyo en la gestión y toma de decisiones**: las Entidades Promotoras participan en las reuniones de coordinación y se implican dando y recibiendo en el proceso, como explica el responsable de Lanberri:

*“en lo que recibes: cosas que organiza Gizatea y que benefician. Por ejemplo seminarios para la mejora de las habilidades de acompañamiento de los técnicos de promoción... Pero también dando, el educador que nosotros tenemos como Lanberri prácticamente ha estado a disposición de Gizatea y de Reas para la definición de todo el manual de acompañamiento de las empresas de inserción y de los modelos de evaluación del acompañamiento para las empresas de inserción” (03 EP2).*

- el **soporte a la labor de técnicos y voluntarios**: en este punto, ponen en marcha iniciativas de formación para la capacitación de los técnicos y profesionales que trabajan en las Empresas de Inserción con el fin de dotarles de conocimientos y metodologías para el trabajo con personas en situaciones vulnerables o en riesgo de exclusión. Como comenta su responsable, ponen en marcha acciones de trabajo conjunto:

*“Lo que si tenemos, que es una de las líneas más importantes, es un grupo de acompañamiento a la inserción que es el más numeroso. Están como veintipico que son educadores o educadoras. Y lo que hacemos, aparte de espacios de trabajo conjunto de cara a herramientas, como es el Manual del Acompañamiento, hacemos también Seminarios Formativos. Por ejemplo este año hemos hecho un Seminario con Nacho Martínez que con nosotros ha estado trabajando desde siempre, él y Asier Gallastegui, que es un consultor, han dinamizado un Seminario que era un viernes al mes toda la mañana sobre el tema de competencias relacionales.” (35 – R03)*

#### 5.3.4. Realización de actividades de prospección

La cuarta función tiene que ver con la realización de actividades prospectivas, ya que en todos los casos, las Empresas de Inserción funcionan durante un periodo en un sector o de una manera determinada, y posteriormente evolucionan. Se trata de estructuras versátiles que tienen la capacidad de adaptarse al contexto, a las circunstancias y a la situación del mercado, y también cuentan con la capacidad de renovarse: si su finalidad cambia, su actividad se agota, etc., se redefine la actividad, se cierra la empresa si es necesario y se buscan nuevos nichos y oportunidades de negocio y son capaces de diversificar actividades.

Hay además una preocupación por aprender y actualizarse constantemente y se da una **reflexión y desarrollo de nuevas herramientas y nuevas formas de funcionamiento** para ir incorporando mejoras y



realizando ajustes en las tareas que realizan las Empresas de Inserción. El objetivo es aprender de la experiencia y habilitar espacios de intercambio, debate y contraste en los que puedan plantearse mejoras que luego puedan llevarse a cabo. Como ejemplos el seminario sobre la mejora de los procesos de acompañamiento y el Manual de acompañamiento elaborado por REAS (Gallastegi y Martínez, 2012; REAS-Euskadi, 2007). Hay una preocupación por aprender y actualizarse constantemente.

### 5.3.5. Trabajo en red

Por último, la quinta función de trabajo en red se relaciona con dos capacidades colectivas básicas: la capacidad de equilibrar coherencia con diversidad y la capacidad de relacionarse y conseguir apoyos y recursos.

Analizando el trabajo en red de las distintas organizaciones que intervienen en la inserción socio-laboral y la inclusión de los inmigrantes en Euskadi a través de las Empresas de Inserción constatamos el profundo enraizamiento del tejido social y del trabajo colaborativo existente entre los distintos actores. Teniendo en cuenta dicha complejidad nos centraremos en los tres ejes principales de la presente investigación: la Economía Social y Solidaria; la lucha contra la exclusión y la pobreza y el apoyo a los inmigrantes<sup>98</sup>.

Podemos observar que la cooperación se produce en distintos niveles:

1. macro (red de redes conectadas a nivel nacional e internacional),
2. meso (colaboración entre Entidades Promotoras y agrupación de las Empresas de Inserción),
3. micro (cooperación entre Empresas de Inserción y distintos actores para la búsqueda de sinergias)
4. colaboraciones inter-nivel, e
5. intersectoriales, con enlaces público-privados y colaboraciones entre entidades sociales y políticas.

---

<sup>98</sup> La colaboración entre entidades del tercer sector y el tejido asociativo en relación con las Empresas de Inserción es amplísimo si tenemos en cuenta la cantidad de colectivos (personas discapacitadas, dependientes, mujeres, jóvenes...) con las que trabaja. Esta investigación se centra en los tres temas mencionados. No abordamos pues todo el trabajo con discapacitados (Fundación Síndrome de Down del País Vasco, etc.)

A **nivel más general o macro**, podemos identificar tres **redes** que conectan distintos actores en el **ámbito autonómico y a través de ellas con redes de ámbito nacional e internacional**: la Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria (REAS Euskadi), la Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social de Euskadi (EAPN) y la Coordinadora de ONG de Euskadi de Apoyo a Inmigrantes (Harresiak Apurtuz), que son el paraguas de las Empresas de Inserción en estas tres áreas clave que las definen y en las que trabajan. La participación en las redes es de ida y vuelta y funciona como cualquier grupo de trabajo: participan juntos en las actividades que surgen desde la definición de nuevas posibilidades para la economía alternativa y solidaria hasta cosas más concretas como mejoras en la gestión, formación, etc.

REAS junto con GIZATEA, EAPN, IREKIN, que es la asociación de entidades de integración social no lucrativa, y Harresiak Apurtuz, trabajan conjuntamente en una Plataforma que se llama EKAIN Redes para la inclusión social en Euskadi y que como comenta Carlos Askunze, responsable de REAS:

*“... ha nacido con un objetivo muy básico que es la defensa de la inclusión social y la protección social de las personas más desfavorecidas en nuestras sociedad” (11 R1)*

En el **nivel meso**, las Entidades Promotoras comenzaron a organizar a las Empresas de Inserción bajo el paraguas de la Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco (GIZATEA) en 2007, impulsada por REAS Euskadi en el marco del Proyecto Lamegi (2005-2007), financiado por el programa Equal de la Comisión Europea. Los objetivos principales del proyecto Lamegi fueron crear una estructura de carácter social que implementase los mercados sociales de empleo y las cláusulas sociales como herramientas para favorecer la inserción socio laboral de personas en riesgo de exclusión social y situación desfavorecida, y fortalecer el sector de las empresas de inserción y solidarias.

En el Gráfico 5.3 puede verse la escalabilidad de las relaciones en red de las Empresas de Inserción en el marco de la Economía Social y Solidaria, agrupándose en redes de ámbito autonómico, GIZATEA específicamente para las Empresas de Inserción y REAS Euskadi

**Gráfico 5.3: Relación de las Empresas de Inserción en el ámbito de la Economía Social y Solidaria**



Fuente: Elaboración propia

A **nivel micro**, la mayoría de las entidades entrevistadas<sup>99</sup> valoran positivamente el trabajo con otros y son las propias Entidades Promotoras quienes establecen sinergias y potencian la colaboración y agrupación con y entre distintas Empresas de Inserción, así, por ejemplo, Lanberri, Berohi, Alkar-Biziz, Berjantzi, Rezikleta, Ekorropa, Ekorrepara y Ecolabora crean, en colaboración con Caritas Bizkaia, la Red Social Koopera.

La **colaboración intersectorial** se produce mediante el trabajo conjunto entre agentes del sector público y la iniciativa social o tercer sector no lucrativo que colaboran para crear Empresas de Inserción mixtas entre una administración pública y entidades sociales. Las administraciones públicas pueden colaborar de diferentes maneras, en coordinación con servicios públicos (servicios municipales o de la mancomunidad) o bien aportando carga de trabajo, contratando los servicios de las Empresas de Inserción o bien participando societariamente. Uno de los ejemplos donde puede verse mejor esta colaboración intersectorial es Berziklatu que es promovida por cuatro tipos de entidades distintas: un ente público, Diputación Foral de Bizkaia (25%); una empresa pública de gestión de residuos, Garbiker (25%); una Empresa de Inserción, Rezikleta (25%) y una entidad promotora, Emaus (25%).

Las **conexiones entre los distintos niveles** se desarrollan mediante:

1. El conocimiento mutuo que da lugar a relaciones personales que generan confianza y permiten la implicación conjunta, la búsqueda de sinergias y la

---

<sup>99</sup> IRSE es la única Entidad entrevistada que ha considerado más operativo desde el punto de vista de la gestión no generar proyectos en colaboración, aunque sí participan en Gizatea y en otro tipo de colaboraciones.

puesta en marcha de acciones en colaboración. El responsable de empresas de Fundación Peñascal lo explica con ejemplos concretos de su experiencia:

*“Al final tienes relación. A través de Reas, de Gizatea. Yo estoy en la junta de Gizatea. El gerente de aquí es el presidente de EAPN, está en la junta de Reas, pues te vas conociendo. Una vez que te conoces, ves intereses comunes y ves posibilidades de hacer algo juntos. De hecho, Servicios de hostelería Peñascal ya hacía algo de catering, estábamos como Fundación Peñascal sirviendo a comedores sociales que tiene Caritas y entonces, ahí empezó a surgir la necesidad de Caritas de pensar algo ellos para sus comedores sociales, nosotros teníamos la experiencia en hostelería, pues ahí empezamos a hablar y constituimos la empresa” (01 EP1)*

2. La firma de convenios de colaboración entre entidades, empresas y/o agentes públicos; y
3. El apoyo y la implicación política que permite la elaboración de planes, políticas y programas que impulsan, refuerzan y cofinancian el trabajo y la sostenibilidad de las Empresas de Inserción. En REAS están Empresas de Inserción, otras empresas y las principales entidades promotoras (Emaús, Sartu, Koopera, Peñascal...). En principio REAS no hace acciones directas con personas de inserción; tanto REAS como GIZATEA, realizan sobre todo la interlocución política conjunta entre redes y con instituciones en los ámbitos relacionados con los servicios sociales, el empleo y la inclusión social y así lo explica el representante de Gizatea:

*“Nosotros veníamos trabajando ya hace años con Reas, APN y Gizartdatz e Irekin, porque hay temas que tienen que ver con políticas públicas generales... con el área de empleo, vivienda, que veíamos que era repetir el trabajo entre redes... Entonces, por ejemplo, cuando se hizo todo el proceso hasta la aprobación de la ley de servicios sociales en el País Vasco, se creó un grupo que era compartido por todas las redes.” (35 – R03)*

REAS interviene en la mesa de diálogo civil en la que están representadas todas las organizaciones del tercer sector con el Gobierno Vasco. También participa con el Consejo Vasco de Inclusión Social, que es un consejo consultivo en el que toman parte representantes de todas las instituciones: del Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos, así como diferentes agentes del mundo laboral, sindical y redes del tercer sector y trabaja la defensa de los intereses de la población en materia de inclusión y las de profesionales que trabajen en el campo de la inclusión social.

El desarrollo y consolidación de este ámbito no sería posible sin este trabajo de cooperación que se enraiza en el modelo vasco de lucha contra la exclusión social y la pobreza y que da significado y sentido de dirección a estas acciones dentro de la Economía Social y Solidaria para cumplir con una serie de cometidos:

El primero, **incidir en el mercado laboral**, realizando un trabajo de sensibilización sobre la realidad del mercado, en el que se interviene de manera directa creando y/o promoviendo espacios para desarrollar tareas productivas (Empresas de Inserción u otras estructuras o puestos de trabajo de inserción) que posibiliten la integración social de las personas vulnerables y su acceso al mercado laboral normalizado. Se muestra así el valor social añadido de las Empresas de Inserción y la promoción de un tipo de economía alternativa, con carácter social y solidario.

El segundo cometido es **incidir en la estructura de ciertos sectores**, principalmente en sectores donde hace falta una dignificación de las condiciones laborales, como por ejemplo, en la presencia de la mujer en el tema de cuidados. El responsable de empleo de Cáritas Bizkaia lo explicita del siguiente modo:

*“en que se pueda dar un servicio de otra manera. Entonces es una labor social más de incidencia, de estructura” (27 EP10).*

El tercero tiene que ver con **ayudar en la parte operativa del itinerario de la persona** y entronca con el objetivo de conseguir la inclusión desde lo productivo, dando cobertura a las Empresas de Inserción a través de empleo protegido, de manera que estén en posición de competir en su sector de una manera más rigurosa y sostenible.

Apoyan en la mejora de la empleabilidad ofreciendo, bien de manera directa, mediante la oferta de servicios centralizados, bien apoyando el trabajo en las Empresas de Inserción, el acompañamiento, la orientación, la intermediación y la formación. Se crean espacios en los que la persona en inserción puede trabajar a la vez que se siente acompañada y se ponen en marcha acciones para su cualificación, crecimiento personal y mejora de sus niveles de empleabilidad. El objetivo es ayudar a las personas vulnerables a integrarse en la vida social, enseñándoles a valerse por sí mismos y

procurando que no sean puramente receptores de servicios. Se busca un aumento de sus posibilidades para acceder al mercado de trabajo ordinario. En palabras del responsable de Suspergintza:

*“crear una empresa de inserción, como un medio para conseguir que personas en una situación concreta pudieran acceder a una experiencia laboral que capacitase su desarrollo posterior” (10 EP6).*

El trabajo en red de los distintos agentes potencia la conexión entre los servicios sociales, las entidades promotoras y los servicios públicos de empleo y permite a los y las inmigrantes la obtención de información y apoyo a lo largo del proceso de inclusión, también una ayuda económica para vivir y el logro de acceder a las Empresas de Inserción.

En suma, el trabajo en red ayuda en la identificación y denuncia de las situaciones de exclusión, vulnerabilidad y pobreza; la creación y/o apoyo de iniciativas públicas y privadas de sensibilización y prevención de estas situaciones; la implicación y generación de un movimiento social que emprenda acciones para resolver dichas situaciones; y la coordinación en la lucha contra la exclusión, siendo parte de las estructuras públicas y privadas creadas para ello.

#### **5.4. Empresas de Inserción: Características y funcionamiento**<sup>100</sup>

Las Empresas de Inserción son instrumentos que hacen operativo el proceso de inserción. La definición de Empresa de Inserción en esta tesis se ha establecido siguiendo los principios y las características de las entidades que operan en el País Vasco, que, aunque siguen los mismos principios generales planteados por las redes y los estudios del tema (Coque Martínez, 2002; FEDEI, 2003; Marcuello Servós et al., 2008; Retolaza, Mugarra y Enciso,

---

<sup>100</sup> Existe una abundante bibliografía sobre la labor de las Empresas de Inserción: estudios e informes promovidos por distintos agentes, como la evaluación del programa realizada en 2006 por Gobierno Vasco (Gobierno Vasco, 2006); los informes anuales sobre la labor social y económica de las Empresas de Inserción, basados en los balances sociales de cada entidad realizados por Gizatea (2009; 2011; 2013), los estudios que valoran su eficacia (Retolaza et al., 2008), (Martínez Martín, 2011) o su idoneidad como instrumentos contra la exclusión social (ADOS Consulting, 2008), así como el informe diagnóstico sobre el impacto de la crisis en las Empresas de Inserción (Gobierno Vasco, 2013b).

Otros documentos recogen reflexiones sobre los procesos que se dan en las Empresas de Inserción como el realizado tras la celebración de un seminario con técnicos de acompañamiento (Gallastegi y Martínez, 2012) o publicaciones más divulgativas de la actuación como las de Askunze, 2010; Gizarteratuz, 2010.

2004), cuentan con algunas especificidades que expondremos a continuación, ya que los criterios mínimos para su establecimiento se definieron al crear el registro de Empresas de Inserción, así como con la aplicación de las disposiciones legales, primero de Gobierno Vasco y después de la ley estatal.

De acuerdo con el Decreto 305/2000 de Gobierno Vasco, de 26 de diciembre<sup>101</sup>, las Empresas de Inserción se definen como: *'Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión, y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que le permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad'*<sup>102</sup>. Por lo tanto, según la legislación, las Empresas de Inserción deben:

1. contemplar como fin primordial la inserción socio-laboral de las personas que presenten especiales dificultades de acceso al mercado laboral;
2. tener entre un 40% (mínimo) y un 75% (máximo) de trabajadoras y trabajadores en proceso de inserción respecto al total de la plantilla;
3. proporcionar medidas personalizadas de apoyo al personal en proceso de inserción: formación técnica, hábitos sociales y laborales, acompañamiento social;
4. estar promovidas como mínimo en un 51% por una o varias entidades promotoras; y
5. aplicar los excedentes obtenidos a la mejora o ampliación de sus estructuras o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción socio-laboral. Es decir, no debe producirse un reparto de los beneficios.

---

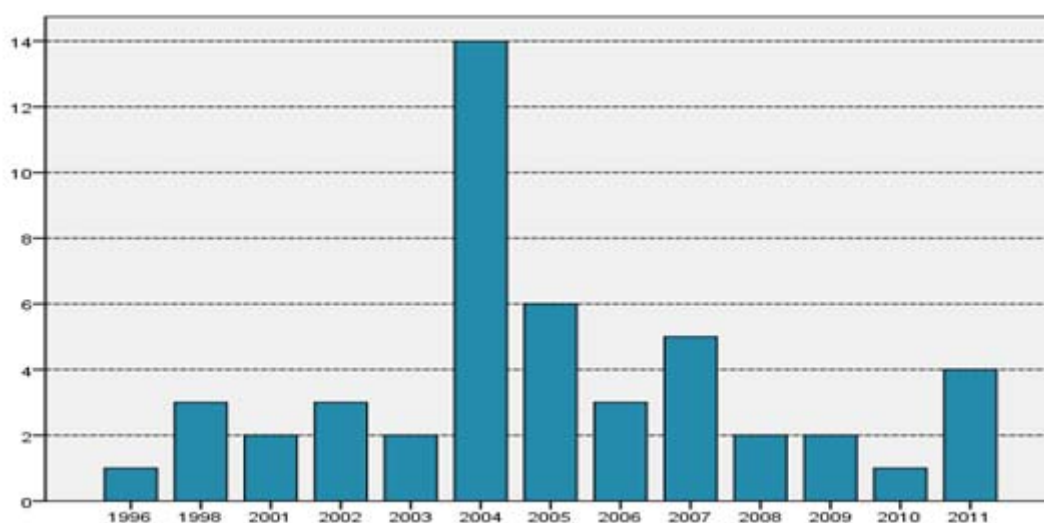
<sup>101</sup> Decreto 305/2000 de Gobierno Vasco, de 26 de diciembre. Art 3. BOPV, 2 de febrero de 2001.

<sup>102</sup> Además, siguiendo la pauta ya marcada por la Ley 12/2001 RCL 2001, 1674, así como por la mayoría de las regulaciones autonómicas, la Ley 44/2007 (2249 A.4), señala que *'tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario'* (art. 4 RCL 2007).

#### 5.4.1. Creación de las Empresas de Inserción: Proceso y fases

De las 47 Empresas de Inserción registradas asociadas en Gizatea, sólo cuatro se han creado antes del año 2000, entre 1996 y 1998, el resto fueron creadas después, coincidiendo con el periodo de mayor impulso de este tipo de instrumento, y con la publicación del mencionado Decreto 305/2000 para la regulación de las Empresas de Inserción y los decretos y órdenes sucesivas.

**Gráfico 5.4: Empresas de Inserción, según año de constitución**



Fuente: Elaboración propia

Al analizar en detalle el proceso de creación de las Empresas de Inserción observamos dos patrones que ya hemos apuntado. En primer lugar, la **importancia de las iniciativas públicas**

- **europeas**  a través del impulso que supusieron para este tipo de iniciativas el Programa Equal y los dos proyectos financiados por él (Lamegi e ITUN), así como el programa Ariadna<sup>103</sup>;
- **locales y regionales**  por la implicación de Ayuntamientos, Diputaciones y Gobierno Vasco, como declara el responsable de un grupo de Empresas de Inserción:

<sup>103</sup> La Red Ariadna, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación y la Dirección General de Migraciones-Secretaría General de Inmigración y Emigración-Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es un plan integral de acciones cuya finalidad es atender las necesidades en materia de integración socio-laboral que presentan las personas solicitantes y beneficiarios de protección internacional. La Red Ariadna está formada por las ONG Accem, Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Cruz Roja Española y 4 Centros de Acogida a Refugiados pertenecientes a la Dirección General de Migraciones.



*“Alkar Bizi se ha mantenido porque el público objetivo y quien paga eso es el Ayuntamiento de Bilbao que, de momento, está dispuesto a mantenerlo.” (03 EP2)*

En segundo lugar, el trabajo en red y la fuerte unión que se da entre las Entidades Promotoras y las Empresas de Inserción, comentados en apartados anteriores, permiten el intercambio de experiencias, el respaldo y la puesta en marcha de proyectos, que las Empresas puedan recibir consejos, seguridad, apoyo económico, etc. En algunos casos, esta fuerte colaboración se refleja incluso en el uso compartido de locales:

*“Estamos tan unidos como entidad promotora con la empresa de inserción, ya ves que compartimos el mismo espacio” (06 EP4)*

Del análisis de las entrevistas en profundidad se deriva que existen **al menos cinco modos** para poner en marcha las Empresas de Inserción (Tabla 5.4):

**Tabla 5.4: Modos de puesta en marcha de las Empresas de Inserción**

MODELO DE CREACIÓN	ENTIDAD PROMOTORA
Teniendo en la base programas de formación y/o empleo	Empresas Fundación Peñasal
	Empresas Lanberri
	Empresas Kooperera
	Empresa Sartu
	Aldauri
	Fundación Fondo de Empleo
	Sartu-Zabaltzen
Demandas concretas tras colaboración estable previa	Goiztiri
	Suspergintza
Experiencia previa de trabajo en un sector	Aurrerauntz
	Emaus
Opción por un colectivo	Konfia
	Irse
	Giltza
Sin mecanismo de creación definido	Aurkilan

Fuente: Elaboración propia (datos procedentes de las encuestas y entrevistas realizadas y de datos secundarios de las páginas web de las entidades).

- Teniendo en la base programas de formación o de empleo que sirven de trampolín a las personas vulnerables para acceder a un empleo y a un contrato laboral;
- Como fruto de demandas concretas que parten de colaboraciones estables con instituciones, principalmente públicas;

- Por la experiencia previa de trabajo en un sector, lo que aporta madurez para crear nuevas iniciativas y poner en marcha Empresas en dicho sector;
- Tras la apuesta por apoyar a un colectivo, de manera que se generan actividades ad hoc para ayudar a dicho grupo; y por último,
- Surgen por iniciativa propia o por respuesta a una demanda concreta, sin contar con un mecanismo definido.

Un buen número de Entidades Promotoras ponen en marcha Empresas de Inserción **a raíz de una actividad propia de formación para el empleo**, ya que cuentan con cursos o ciclos formativos previos, lo que les coloca en una buena posición para el conocimiento y monitoreado de la actividad en el sector.

*“Tenemos determinados clientes que nos encargan trabajos. Entonces cuando vemos que esos trabajos tienen ya un volumen considerable, que hay cierto nicho de mercado, pues intentamos pasarlo ya a la empresa.” (01 EP1)*

De esta manera, en el proceso de realizar intervenciones con personas y/o grupos concretos, estas Entidades Promotoras cuentan con margen para analizar un mercado, para realizar un estudio de viabilidad con el que se pueda calibrar si existen oportunidades de generación de empleo y de puesta en marcha de actividades que pueda desarrollar una Empresa de Inserción y que por tanto justifique su creación.

En este modelo, la decisión de poner en marcha una Empresa de Inserción surge porque se observa que las personas, al acabar la formación, todavía tienen mucho recorrido para poder entrar en el mercado de trabajo ordinario. En muchos casos, se trata de la primera experiencia laboral formal que tienen las personas en inserción (han estado trabajando en la economía sumergida) y se hacen necesarios procesos más largos, en itinerarios en los que incorporar la capacitación y la adquisición de hábitos.

El segundo modelo surge de **colaboraciones consolidadas con entidades públicas**, con las que se busca responder a demandas concretas y cubrir necesidades que no estaban atendidas (ej. acompañar a las personas mayores al médico, a hacer las compras, sacarles a pasear...). Dos ejemplos son Suspergintza que mantenía una estrecha relación durante largo tiempo con el Ayuntamiento de Lekeitio y cuyo trabajo estaba vinculado a un estudio de necesidades de la Mancomunidad de Lea-Artebai; y Aurrerauntz que trabajaba

con el Ayuntamiento de Bilbao en la prestación de servicios de ayuda a domicilio.

En tercer lugar, entidades como EMAUS o Giltza han partido de la **experiencia previa en sectores productivos concretos**, de manera que contaban con los dos elementos más difíciles para la puesta en marcha de las empresas: los empleos y los clientes con los que trabajaban.

En cuarto lugar, se hace primero una **opción clara por un ‘colectivo’ con el que se quiere trabajar** y después se piensa en las actividades a impulsar. Dos de los ejemplos identificados en las entrevistas son precisamente con mujeres porque, como expresan los responsables de las Empresas:

*“... nos parecía que podían tener una mayor vulnerabilidad.”* (24 – EP15)

Por último, encontramos el caso de Aurkilan, que **no tiene un mecanismo previamente definido a la hora de identificar oportunidades o nichos de mercado**. En su caso, las Empresas de Inserción pueden surgir por iniciativa propia de la Entidad Promotora que ve la necesidad y plantea una propuesta, o como respuesta a una demanda concreta de alguien externo que realiza la proposición a la Entidad Promotora.

En cuanto a la experiencia y el recorrido, encontramos distintas situaciones. Existen entidades con una larga trayectoria de trabajo en el tema de la promoción de empleo y que cuentan con una amplia experiencia en la puesta en marcha de empresas dedicadas a la inserción, de manera que es un tema que ha surgido de manera natural. Por el contrario, hay otros casos en los que el conocimiento se ha ido adquiriendo con la propia experiencia de poner en marcha la empresa:

*“Íbamos haciendo las cosas un poco como nos salían.”* (30 EP12)

#### 5.4.2. Particularidades del funcionamiento de las Empresas de Inserción

Las Empresas de Inserción, aunque funcionan como una empresa convencional que trata de ofrecer servicios profesionales y con un nivel de calidad competitivo, cuentan con unas características o un espíritu diferencial de las empresas al uso. La dualidad de funciones en la Empresa de Inserción, como empresa y como mecanismo de inserción socio-laboral, supone un doble reto. El primero es a nivel interno, en cuanto a la gestión del equipo humano

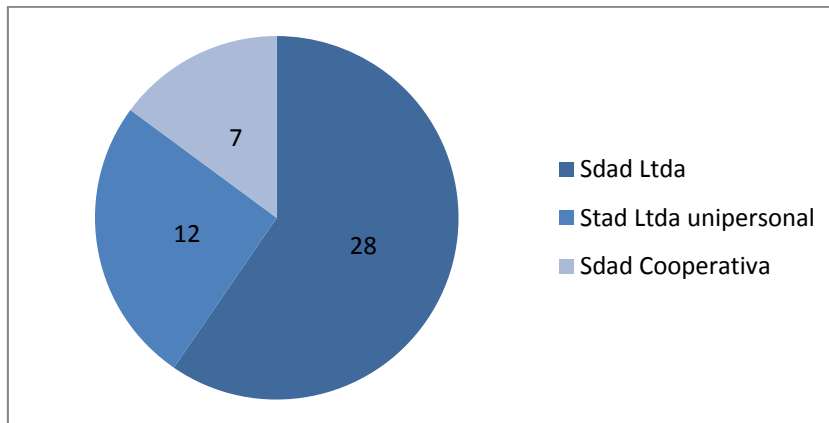
para acompañar los procesos personales y formativos con la productividad y la calidad que se debe garantizar para abordar el segundo reto. Éste es a nivel externo, de cara al cliente, por tratarse de una empresa que está en el mercado y presta servicios o productos y que por tanto ha de ser competitiva y producir para garantizar su sostenibilidad y con un nivel aceptable de calidad.

Son empresas que principalmente se diferencian por el personal y porque el componente social se cuida muchísimo más. Como explica un gerente:

*“... la gente a ti te ve como un bar normal... tienes que acabar siendo un bar normal para la gente, y brindar un servicio de calidad como lo daría cualquier otro.” (18 – GE01)*

Todas las empresas analizadas tienen forma jurídica de empresas o sociedades cooperativas: 28 son sociedades limitadas, 12 son sociedades limitadas unipersonales y 7 sociedades cooperativas. Por su propia idiosincrasia encajan con dificultad en los marcos legales. Por ley, en las Empresas de Inserción no puede haber reparto de beneficios al no ser entidades lucrativas. Sin embargo, al tener forma jurídica de empresas tampoco podían ser consideradas entidades de Economía Social.

**Gráfico 5.5: Forma jurídica de las Empresas de Inserción, en número**



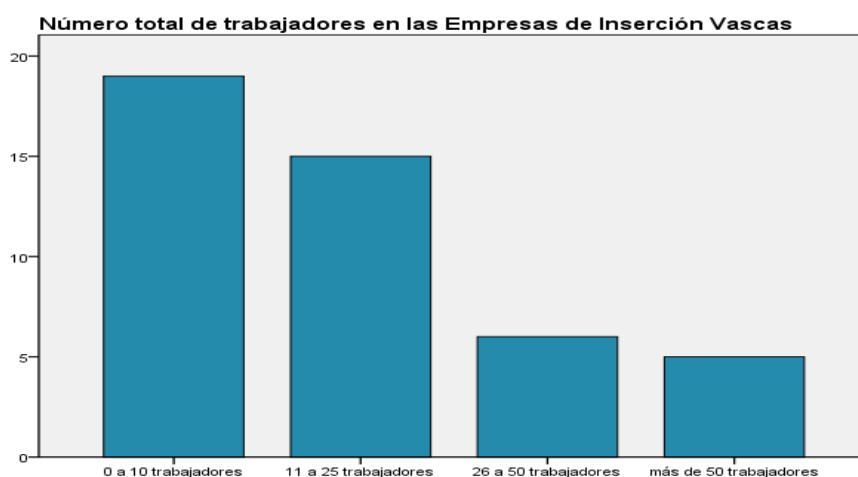
Fuente: Elaboración propia

Desde REAS y GIZATEA siempre han defendido que la adscripción de las entidades y empresas a la Economía Social no debe basarse tanto en una forma jurídica sino en la alineación de sus principios con los de la Economía Social. Gracias a la Ley de Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo) y a que se han ido incorporando algunos cambios institucionales dentro del Gobierno Vasco, se han podido incorporar las Empresas de Inserción en algunos espacios de la economía social:

“... por ejemplo, ahora podemos acceder a algunas ayudas como REAS que antes no podíamos, participamos en el Observatorio de Economía Social del País Vasco...” (35 – R03)

En general, se trata de estructuras de actividad productiva, débiles y con poca cuota de mercado. Si tenemos en cuenta el número total de trabajadores, la mayoría de las Empresas de Inserción promovidas en el País Vasco, son pequeñas (Gráfico 5.6): 19 de ellas tienen menos de 10 trabajadores, lo que representa el 37,5% del total de las empresas, mientras que otras 15 –el 31,35%- emplean entre 11 y 25 trabajadores. En cuanto a Empresas de mayor volumen: 6 de ellas tienen entre 26 y 50 empleados y sólo 5 tienen en plantilla más de 50 trabajadores, es decir el 10% de las empresas.

**Gráfico 5.6: Empresas de Inserción vascas según número de trabajadores**



Fuente: Elaboración propia

La variedad de actividades a las que se dedican las Empresas de Inserción queda reflejada en el gráfico 5.7. La rama donde se concentra el mayor número de empresas, con un 17%, es el de la hostelería y restauración, seguida por la de la construcción, la reforma de edificios y el montaje de estructuras, que agrupa a un 15%. Dos ramas importantes son los servicios a edificios y actividades de jardinería, y la recogida, tratamiento y eliminación de residuos, ambas con un porcentaje de un 13% de empresas dedicadas a dichas actividades.

Un 10% de las empresas se dedican a labores de comercio al por mayor y por menor y un 8% a labores de cuidado, asistenciales y servicios sociales. El 95% de las personas que trabajan en esta rama son mujeres. Mientras que en

otras como el montaje; la recuperación de electrodomésticos, la reparación e instalación de maquinaria y equipos; la fabricación y el transporte no existe participación femenina. Se trata sectores donde las actividades son realizadas tradicional y mayoritariamente por hombres.

Las empresas que se ocupan de la fabricación y recuperación y reparación de productos representan un 6%. Un 4% de las empresas se dedican a las artes gráficas, al igual que otro 4% que lo hace a actividades administrativas. Por último, cinco ramas (transporte terrestre; actividades postales de correos; servicios de limpieza; lavandería, tintorería y arreglos de ropa; servicios de limpieza y actividades recreativas y deportivas) son minoritarias, porque existe una empresa en cada una de dichas ramas de actividad, cada una de ellas con un 2% de representación relativa en cuanto al conjunto de las empresas.

**Gráfico 5.7: Distribución porcentual de las Empresas de Inserción según tipo de actividad**



Fuente: Elaboración propia

Por lo que se refiere al nivel de apoyo de las administraciones públicas a las Empresas de Inserción, todas las empresas que han respondido en este tema a la encuesta realizada –es decir, 45- reciben subvenciones, 41 reciben además de las subvenciones, bonificaciones de la Seguridad Social y 23 empresas cuentan con una triple vía de financiación pública: subvenciones, bonificaciones de la Seguridad Social y tener a la Administración como cliente<sup>104</sup>. Esto supone una alta dependencia de las administraciones públicas, como es el caso de Keyma Animazioa:

*“... trabajamos en un 80% para la Administración, luego otro 15% serían colegios y AMPAS<sup>105</sup>, y el resto empresas privadas.” (22 – GE03)*

En la memoria de Gizatea (Gizatea, 2013) se recoge la cantidad de 9.051.395 € que han percibido las Empresas de Inserción asociadas en ayudas públicas. Varios responsables de las empresas entrevistados realizan una crítica a este modelo basado excesivamente en las subvenciones, y que debilita la sostenibilidad de las empresas (ej. cuando el decreto para la adjudicación de las ayudas se retrasa). Hay una parte del proceso que no es productivo y, si en algún momento se decide no subvencionarlo, no se puede sostener:

*“Yo te diría que un 95% de las Empresas de Inserción no son en absoluto sostenibles si les quitan las subvenciones, además cuantiosas en el País Vasco. En otros sitios hay distintos modelos mucho más holgados. Con lo cual si cae el recorte, cae ese modelo porque se ha creado un modelo basado en las subvenciones.” (37 – EP14)*

Las Empresas de Inserción también se financian y sostienen, al menos parcialmente, a través del trabajo comercial que se hace desde la propia empresa. No obstante y aunque se hace el esfuerzo para que cada vez sean más productivas, no pierden de vista que son una empresa que ofrece un

---

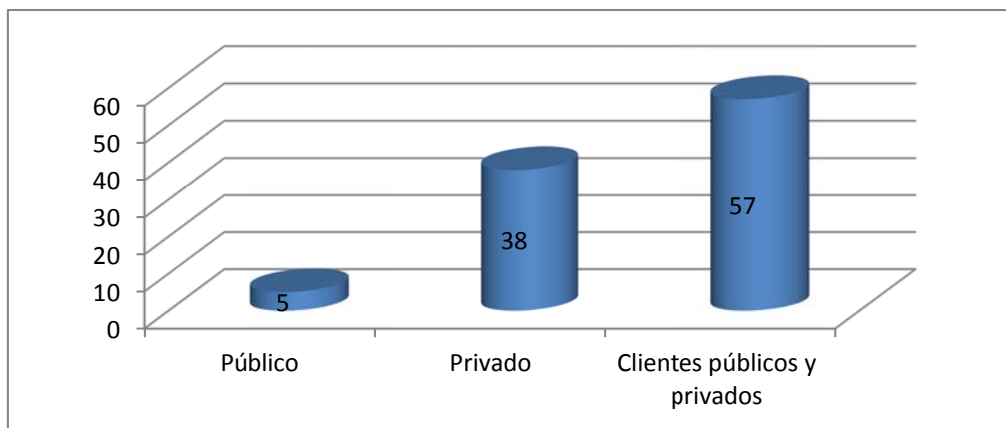
<sup>104</sup> Las Empresas de Inserción tienen una larga trayectoria en Euskadi y cuentan con apoyo y financiación pública, por lo que la evaluación de su actividad es continua y rigurosa en aras de analizar el uso de los recursos invertidos, los procesos que se siguen y los resultados obtenidos, con el objetivo de realizar mejoras en las actuaciones que se quieran poner en marcha en fases sucesivas. Este seguimiento responde al objetivo estratégico número 8 del III Plan Vasco para la Inclusión Social 2011-2015, que plantea: *“...realizar estudios, análisis e informes para la innovación en las políticas de garantía de ingresos, empleo y la formación, y para la planificación estratégica en estas materias, definiendo nuevas perspectivas de relación que contribuyan a la activación e inclusión laboral de las personas receptoras de estas políticas”* (Consejo Económico y Social Vasco, 2011).

<sup>105</sup> Asociaciones de Madres y Padres

servicio, y no es un negocio productivo al 100% como una empresa al uso, ya que un porcentaje de su plantilla en sí misma no es productiva.

Unido a esto se encuentra el análisis de la naturaleza de los principales clientes de las empresas, como puede observarse en el gráfico 5.8: el 57% de las empresas cuenta con clientes públicos y privados, 38% refieren tener principalmente clientes privados y sólo un 5% trabaja para la administración pública exclusivamente. Queda patente que la mayoría de empresas tiene más clientes privados que públicos, por lo que a nivel comercial la dependencia de la Administración no es tan alta, aunque sí lo es en cuanto al volumen de ingresos.

**Gráfico 5.8: Empresas de inserción, según tipo de clientes. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

A nivel de competitividad y desarrollo de negocio, varias Empresas de Inserción se han abierto un nicho de mercado y son reconocidas por su labor y calidad de servicio. No cuentan con mucha competencia y sí con un buen nivel de competitividad en el mercado. Serían casos como el de Keyma Animazioa que trabaja en el ámbito de la animación socio cultural; el de Zurtek, cuya comercialización es fundamentalmente por trayectoria, ya que en el mercado tampoco hay muchas empresas que hagan ingeniería y construcción de madera. Y también el de Berohi, cuyo gerente realiza un balance positivo al tratarse de una empresa totalmente productiva, rentable y que ha tenido un crecimiento entre 2000 y 2010 del 300% en la facturación.



### 5.4.3. Factores condicionantes

En cuanto a los factores que condicionan la puesta en marcha y el desarrollo de las Empresas de Inserción, sus responsables identifican dificultades o problemas de distinta naturaleza:

1. En primer lugar, **mencionan problemas de funcionamiento cotidiano**, se trata de las dificultades normales de toda empresa, como pueden ser que un proveedor falle o que alguien no quiera pagar; enfrentarse a la situación económica y la coyuntura de crisis que obliga, o bien a estar sobredimensionado, o bien a tener que despedir a gente por el menor volumen de negocio. Ninguna empresa quiere prescindir de gente. Sin embargo, se hace difícil en momentos de bajada de la producción, :

*“Está muy duro, ten en cuenta que las licencias de construcción hoy en día son la octava parte de lo que se hacía en el 2007. Nuestra facturación no hay que dividirla por 8 pero hay que dividirla por varios enteros... Somos una empresa más a todos los efectos.” (24 – GE04)*

2. En segundo lugar, se encuentran los problemas **relativos al ámbito laboral** generados por la propia idiosincrasia y características de las Empresas de Inserción y que están vinculados a:
  - Los **condicionamientos que afectan a las personas inmigrantes de origen extranjero** y que inciden en la marcha y rendimiento diario, ya que las empresas ordinarias pueden emplear a personas mejor preparadas. El que las y los trabajadores de origen extranjero cuenten con estos factores condicionantes influye en la marcha de la empresa. Una razón es que durante su proceso de formación pueden tardar más en realizar las tareas asignadas. Otra es que, en general, tienen un mayor absentismo debido a distintos factores como pueden ser la atención de las cargas familiares; la atención de otros factores (*cummulative disadvantage*) fuera del trabajo (vivienda, extranjería, salud...). Una tercera razón es la falta de hábitos en el puesto de trabajo. Otra puede ser la sintonía con la persona, es decir que entienda lo que se le pide en el puesto y/o que asuma o quiera asumir la responsabilidad de su proceso. En este punto encontramos, por ejemplo, actitudes en las que un trabajador no acepta que le dirija un mando femenino, pero también temas de puntualidad, absentismo y necesidad de realización de los servicios a tiempo y con un nivel aceptable de calidad.

- Los aspectos relativos a la **competitividad** porque tienen que competir en el mercado ordinario con cualquier otra empresa de su sector, de manera que el nivel de exigencia es alto. En muchas ocasiones, al no tratarse de empresas convencionales trabajan contracorriente de cara al cliente, ya que es difícil garantizar la calidad acompañando un buen ritmo de trabajo con las acciones formativas, los ritmos de aprendizaje y las situaciones del personal que está en inserción.

*“Nosotros le queremos demostrar al cliente que somos una empresa seria y eso es un trabajo doble internamente.” (32 – GE03)*

- Los temas referentes a la **falta de especialización**, porque, en general, las Empresas de Inserción trabajan en sectores que aportan poco valor añadido:

*“De hecho como Empresa de Inserción no puedes tener personal de ingeniería, como parte de los ratios porque no hay ingenieros insertados”. (24 – GE04)*

- Un último aspecto del ámbito laboral tiene que ver con los **aspectos desmotivantes** que, aunque no son exclusivos del colectivo inmigrante (ocurren en todas las empresas), pueden suponer dificultades para la gestión de la plantilla. Nos referimos por ejemplo, a los bajos salarios y a las condiciones laborales precarias que son desmotivantes para todas las personas, y afectan especialmente a los inmigrantes menos cualificados, por las diferencias salariales entre el colectivo autóctono y el inmigrante (desventaja acumulativa).

3. Problemas **generados por las constricciones legales**. Las Empresas de Inserción cuentan con un esquema muy rígido que viene marcado por los requisitos legales que las regulan y que no permite la flexibilidad necesaria para adaptarse a las situaciones que se presentan, lo que dificulta en ocasiones tanto los objetivos de inclusión como la buena marcha del negocio:

*“... No puedo contratar a una persona por horas, cuando a mí me venga bien... con lo cual me paso de personal o me quedo corta.” (18 – GE01)*

Sufren los vacíos legales que les afectan en el día a día, porque tienen forma jurídica de empresa, pero realizan una labor social y no tienen ánimo de lucro, de manera que cuesta entender su naturaleza. Desde las redes (REAS y GIZATEA) se ha trabajado para que sean consideradas entidades de la Economía Social y Solidaria.

Algunas entidades promotoras, para adaptarse a los requisitos legales de creación de las empresas, tuvieron que desdoblarse su personalidad jurídica y tener por un lado la Entidad Promotora y por otro lado las Empresas de Inserción.

4. Problemas por la **falta del reconocimiento y valoración social** a la labor que realizan las Empresas de Inserción, (ej. la Administración no determina en muchos casos cláusulas sociales que benefician a las Entidades Promotoras). En materia de contratación pública y cláusulas sociales (REAS-Euskadi, 2011b) existe legislación de referencia a nivel europeo (Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo), estatal (Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público (BOE nº 261 del 17 de octubre de 2007) y autonómico: Resolución 6/2008 de 2 de junio del acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público (BOPV nº 116 del 19 de junio de 2008).

Centrándonos en la mencionada legislación de la CAPV, se explicitan dos temas:

1. La reserva de contratos a centros especiales de empleo, a Empresas de Inserción socio-laboral, o a la ejecución en el marco de programas de empleo protegido<sup>106</sup>; y
2. La inserción laboral de personas que se encuentren con especial dificultad de acceso al empleo. El apartado IX.2 establece que los pliegos de cláusulas administrativas particulares exigirán a la empresa adjudicataria el compromiso de incorporar en la ejecución de la prestación contratada, al menos, un 20% de personas que se encuentren en especial dificultad para acceder al empleo.

---

<sup>106</sup> El apartado IV supone en la práctica que todas las estructuras de la Administración de la CAPV y su sector público deben reservar anualmente para ese fin un importe económico que fijará el Departamento de Hacienda o los departamentos competentes en materia de inserción laboral previa consulta con las asociaciones empresariales representativas. En el caso de las Empresas de Inserción, los contratos que pueden adjudicarse son los denominados menores y procedimientos negociados.

Algunos gerentes de las Empresas de Inserción ponen de manifiesto las dificultades que están encontrando en la aplicación de estas cláusulas de contratación pública:

*“No tenemos a la Administración como cliente. Salvo algún contrato que nos hayamos ganado bajando los precios, seguro. O sea no nos llega nada por ser empresa de inserción, por ser la única empresa de inserción del sector no nos llega absolutamente nada. Ni siquiera a nivel de la iglesia, la iglesia tiene sus proveedores, así que tampoco. Y a nivel de Administración, las obras se las están dando a empresas con bajadas de precio importantes. Ya te digo si lo ganamos nosotros, lo hemos ganado, no nos lo han regalado.” (24 – GE04)*

Para salvar estas dificultades, buscan en la medida de lo posible colaborar con otras Empresas de Inserción, bien como clientes o como proveedores. No obstante, varias personas responsables entrevistadas ponen de manifiesto la poca cooperación existente entre las Empresas de un mismo sector, ya que puede haber tres empresas del mismo sector operando en un mismo territorio, suponiendo una dificultad añadida la lucha por la cuota de mercado.

### **5.5. Perfil, experiencia y funciones de los profesionales en la Empresa de Inserción**

Tres son los perfiles profesionales principales en las Empresas de Inserción: gerencia, acompañamiento de producción y acompañamiento del proyecto personal/profesional de las personas en inserción. Se trata de roles complementarios que, desde sus funciones específicas, van tejiendo el entramado que sostiene el día a día de la vida de las empresas y del proceso que van viviendo las personas en inserción en las mismas.

Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas a los profesionales de las Empresas de Inserción de la CAPV este apartado se centrará en analizar las principales características, funciones y complementariedades que se dan entre los tres perfiles.

La mayoría de **los gerentes de las Empresas de Inserción** no tienen formación empresarial, sino que provienen de estudios relacionados con el área específica de producción de la Empresa de Inserción, o bien están más vinculados a “lo social”. Son personas que se van formando en las tareas de gestión desde la experiencia de su trabajo diario y algunos, al contar con un perfil formador, pueden combinar sus labores de gestión con la orientación o la formación de personas en la empresa, como es el caso de este gerente:

*“... siempre que he trabajado me ha tocado formar a la gente.” (38 – GE06)*

Varias personas provienen de la empresa privada y cuentan con experiencia y conocimiento del sector de producción. Sin embargo, conocen menos la filosofía y los objetivos de las Empresas de Inserción. En otros casos asumen la gerencia personas que han trabajado en Empresas de Inserción, generalmente del mismo grupo o relacionadas con la Entidad Promotora.

Los trabajadores de “no inserción” tienen la cualidad de que casi en su totalidad han sido ellos mismos trabajadores de inserción y por tanto, han experimentado el proceso en primera persona y conocen mejor que nadie las necesidades que pueden tener las personas en inserción y las peculiaridades del proceso.

*“Luego hay 4 responsables, de los cuales 2 son extranjeros, una de ellas primero fue de inserción y luego se quedó como responsable y luego hay otro chico que está dentro del personal de inserción, pero lo hemos puesto también de responsable.” (15 – TA05)*

Conocen muy bien tanto los procesos de producción como las necesidades de inserción, porque parten de la experiencia de lo que supone haber vivido el proceso en primera persona de manera que pueden combinar ambas funciones y hacer una labor de ‘hermanos mayores’ para quienes están en el proceso. Asumen, en algunas ocasiones ya durante su proceso, o bien al finalizar el mismo, la responsabilidad del acompañamiento, por lo que su labor es clave en las empresas por su implicación y conocimiento. Así lo explica un gerente entrevistado:

*“Estuvo 3 años en el puesto y posteriormente hubo una formación con ella, porque es una chica...Es una persona muy válida para saber lo que es mandar y gestionar todos los trabajos.” (22 – GE03)*

La gerencia de las Empresas de Inserción asume las funciones propias del cargo: son responsables de la gestión de toda la empresa y de la coordinación de las actividades. No obstante, la organización depende de la estructura establecida por la Entidad Promotora, de ahí que encontramos distintos modelos:

1. Administradores únicos que trabajan en colaboración con los encargados de llevar la empresa, uno para la gestión del personal y otro responsable de la burocracia

*“Nosotros dependemos de IRSE que es la entidad promotora, e IRSE nombra a un administrador único y luego un encargado de llevar la empresa donde estamos una compañera y yo.” (18 – GE01)*

2. Gerentes que tienen relación directa tanto con los técnicos de producción y de acompañamiento como con los trabajadores;
3. Gerentes que son a la vez los responsables de producción y por tanto tienen el contacto directo con los trabajadores.

**Los técnicos de producción** son las personas encargadas del acompañamiento de la tarea que realizan las personas en inserción en el propio puesto de trabajo. Tres son las funciones principales que efectúan:

1. Organizar al personal y decidir dónde van a trabajar, cuáles van a ser sus horarios y qué tareas tienen que realizar. La relevancia de esta tarea radica en que, a diferencia de una empresa convencional, en las Empresas de Inserción, la organización del trabajo debe garantizar la consecución de los objetivos de producción, a la vez que se tienen en cuenta todos los aspectos necesarios para el plan de desarrollo personal y profesional de las personas en inserción (hábitos de trabajo, formación específica dentro y fuera de la empresa, etc.). Se trata de una tarea compleja en la que es clave la capacidad de los y las gerentes para:
  - a) la gestión, motivación y trabajo conjunto de los equipos de trabajo que son responsables de la marcha de la empresa y del entorno en el que se producen los procesos de inserción;
  - b) la coordinación y constante comunicación con los técnicos de acompañamiento para conocer y contrastar la situación y el avance de las personas en inserción y realizar en coordinación los ajustes necesarios para la consecución de los dos objetivos (producción y DH e integración de las personas) y las capacidades de gestión de la dualidad de los objetivos de la empresa. Supervisar, hacer seguimiento y acompañamiento en la parte laboral, resolviendo las dudas y dificultades que surjan en todo lo relacionado con el puesto de trabajo. Están continuamente pendientes haciendo hincapié a las y los trabajadores para que consulten cualquier duda. Se trata, como refiere un técnico de producción de:

*“... un seguimiento completo desde el principio hasta el final, pues si es una hora de trabajo la que se está en ese centro ver in situ para ir corrigiendo... incluso muchas veces ayudándoles. Llegas ahí vas hablando con ellas, mientras van trabajando.” (23 – TP09)*

2. Enseñar cómo realizar las tareas técnicas: pautando, aconsejando, corrigiendo y ayudando cuando es necesario para cumplir los plazos o acabar las tareas con ciertos niveles de calidad.
3. Evaluar junto con las personas de inserción el trabajo que realizan y el avance que han realizado.

**Los técnicos de acompañamiento** realizan un seguimiento personalizado estrechamente relacionado con las necesidades y el punto de partida de las personas en inserción.

Según Carlos Askunze, coordinador de REAS Euskadi, la mayoría de los técnicos de acompañamiento tienen un perfil de educación o trabajo social y psicología. Realizan la función más educativa y cuentan, en general, con una amplia experiencia en el ámbito del acompañamiento, y así lo refleja un técnico de acompañamiento:

*“...llevo 20 años en Gaztaroa... Anteriormente estuve haciendo acompañamientos en otro programa que había con gente que tenía temas de toxicomanías, drogodependencias, también era de inserción laboral.” (09 – TA04)*

En algunos equipos se valora como positiva la interdisciplinariedad y complementariedad de sus componentes por la riqueza de visiones, enfoques y soluciones que distintos perfiles pueden aportar:

*“Yo soy licenciada en ciencias del trabajo, hay también una educadora social y la tercera es psicóloga, o sea que es un poco interdisciplinario; la verdad que es más rico. Tatiana también hace valoraciones de competencias con lo cual ya nos da una visión diferente. Nuestra labor no sólo es de acompañamiento, también hacemos otras funciones.” (32 – TA14)*

Los técnicos de acompañamiento realizan cuatro funciones principalmente: la selección de los candidatos, el acompañamiento o seguimiento de las personas de inserción, la coordinación con otros profesionales que trabajan en la empresa o con los trabajadores de inserción en otros servicios (sociales, formativos fuera de la empresa, etc.) y la reflexión y actualización de los instrumentos y herramientas que se usan en las Empresas de Inserción (ej. Ficha de seguimiento, manual de acompañamiento, etc.). A continuación se analizan las funciones de acompañamiento y

seguimiento como tareas centrales del proceso y como condiciones habilitantes clave para la consecución de los logros de inclusión y DH de las personas en inserción.

La **coordinación** entre gerencia y personal técnico (de producción y acompañamiento) es una condición habilitante en la medida que permite la implicación de manera acompasada de los profesionales que trabajan en las empresas, que comparten un sentido de dirección y unas metas porque entienden y conocen las necesidades y los objetivos de la empresa y de las personas en inserción.

Esta colaboración, aunque supone mayor esfuerzo y ralentiza los procedimientos, es absolutamente necesaria y es considerada por la mayoría de los profesionales como un elemento básico para el éxito del acompañamiento, la consecución del doble objetivo de las empresas, y también para la motivación y la gestión de las situaciones difíciles o el estrés:

*“... cuando una ficha de seguimiento<sup>107</sup> la elaboras, la diseñas con el técnico de producción funciona, porque la sienten suya... yo la ficha de seguimiento la hago sentado en mi escritorio en 10 minutos. Pero claro, si la tienes que hacer consensuada, en colaboración y participativa pues te puede tardar un mes. Pero bueno, trabajar en red, enredarnos, tiene grandes ventajas y yo apuesto por ellas, pero claro tiene costes de trabajo y de tiempo.” (05 – TA02)*

La coordinación se da entre el técnico de acompañamiento:

- **con el personal técnico de producción y con otros recursos** que van en torno a la persona (servicios sociales de base, cursos formativos en los que la persona pueda estar) para poder llevar adelante un trabajo común y hacer un seguimiento adecuado e integral con las personas. El hecho de tener conocimiento de la situación y las dificultades por las que atraviesa la persona en inserción ayuda a que quien está acompañando la tarea de producción sea más tolerante y puede permitirle realizar las adaptaciones necesarias para crear las condiciones habilitantes para que la persona en inserción pueda superar dichas dificultades (ej. flexibilizar los horarios en la medida de lo posible para conciliar la vida laboral y familiar en los casos de madres con cargas familiares).

---

<sup>107</sup> Herramienta usada por el personal técnico (acompañamiento y producción) durante el proceso de inserción para hacer el seguimiento con cada una de las personas en inserción.



- **con el personal de orientación** con los que de manera conjunta se ayuda a los trabajadores en inserción a definir sus objetivos profesionales a la hora de preparar su salida al mercado de trabajo ordinario. Se mantiene el mismo esquema de trabajo que con los técnicos de producción: el orientador es el que se encarga de apoyar más directamente la búsqueda de empleo y la función del técnico de acompañamiento es monitorizar la parte personal: estar, animar, motivar e incluso si es necesario acompañar en alguna intervención.

#### 5.5.1. Tarea de acompañamiento en las Empresas de Inserción: condición habilitante para la generación de capacidades y agencia

Las funciones de **acompañamiento y seguimiento** están basadas en la definición conjunta de necesidades entre el personal técnico y la persona “en inserción” que elaboran lo que se conoce como “proyecto profesional” en el que se recogen las necesidades, objetivos y acciones a realizar durante el proceso de inserción. Incluyen tareas directas (ej. salir a acompañar, realizar la evaluación de los avances con las personas en inserción) e indirectas (ej. preparar la formación, rellenar los informes) y se trabaja en conjunto con la empresa y la persona:

*“... nosotros vamos proponiendo algunas acciones a realizar y ellos van proponiendo otras. Y luego hacer el seguimiento a esos pasos que vamos decidiendo dar juntos.” (41 – TA16)*

El seguimiento es personalizado. El primer mes suele ser más intensivo, y después se marca en función de las necesidades de cada uno, de los diferentes momentos vitales y laborales por los que esté pasando cada persona, acompañarles a extranjería, traer algún familiar, etc. Como ejemplo, los testimonios de dos técnicos de acompañamiento:

*“Normalmente, los encuentros son una vez al mes, una vez cada dos meses. Pero eso no se respeta a rajatabla... depende de cada uno. Algunos necesitan llamadas de teléfono cada semana...” (15 – TA05)*

*“... Normalmente me junto con la gente cada 15 días, luego hay otra gente con la que me veo una vez al mes y hay otra gente con la que tengo que estar todas las semanas.” (09 – TA04)*

Los responsables y profesionales que trabajan en las Empresas de Inserción son en general personas con un alto grado de implicación, no sólo profesionalmente, sino también personalmente. Tienen interiorizado que son empresas por y para las personas, como expresa un gerente:

*“Para mí la diferencia básica y fundamental es que realmente en las empresas de inserción nos creemos y tenemos interiorizado que somos empresas por y para las personas.” (33 – GE05)*

Tienen un elevado nivel de motivación y dan mucho más de lo que darían en una empresa privada. La motivación, entendida no sólo como motivación personal, sino también como la habilidad para animar y sacar lo mejor de las personas es otra habilidad clave de los técnicos en el proceso de acompañamiento.

*“...le da igual que una de su gente le llame un sábado a la tarde porque tiene un problema ‘x’, el que sea; se deja la piel, se deja la vida y lo que haga falta. Yo creo que eso es lo importante y lo más potente.” (33 – GE05)*

En general los profesionales de las Empresas de Inserción encuentran su trabajo motivador e interesante y se encuentran satisfechos con la labor que desarrollan:

*“Hay momentos que es tremendamente motivante.” (05 – TA02); “... el trabajo es súper interesante, el estar con las personas y trabajar con ellas y ver cómo vas superando etapas...” (21 – GE02); “... es gratificante cuando alguien responde, cuando se le da confianza y ver que responde.” (24 – GE04)*

También refieren momentos en los que es tremendamente estresante. Además, en este momento, con el contexto de crisis, valoran el trabajo un poco menos motivador por la situación del mercado laboral y las escasas perspectivas de salida, de las personas en general y de las de inserción en particular, al mercado laboral ordinario: *“nosotros no los colocamos, ellos ‘encuentran’ trabajo si lo hay” (05 – TA02).*

*“Hace tres años la satisfacción era mucha. Era un baile continuo. Gente que entraba, estaban un año o dos, salía, seguía trabajando y tú los veías y les iba muy bien. En este momento es muy duro. Es más, hay personas que tendrían que estar fuera de las empresas de inserción porque ya están... ya han adquirido las competencias necesarias y están capacitados para entrar en una empresa normalizada, tienen hasta la formación necesaria, y aun así los mantenemos un año más porque si no es decirles: te vas al paro...” (05 – TA02)*

Varios técnicos identifican habilidades clave que requiere la tarea de acompañamiento como son la empatía y el ponerse en el lugar del otro, comprender su situación y respetar los espacios vitales y sus puntos de partida. Estas habilidades tienen efectos directos en el acompañamiento, en la receptividad de las personas en inserción para dejarse acompañar y asumir la co-responsabilidad de su proceso personal y de las tareas a realizar en su trabajo diario.

Los técnicos de las Empresas de Inserción son conscientes del valor que tiene para las personas de inserción su forma de funcionar, de realizar su trabajo, de interactuar y lo que esto supone de modelo para el desarrollo de hábitos, de desenvolvimiento en el puesto de trabajo, de interacción para las personas en inserción.

Los técnicos de las Empresas de Inserción cuentan con una predisposición para el aprendizaje y para estar abiertos a nuevas situaciones, ya que como reflejan en las entrevistas, las situaciones a las que se enfrentan en el propio trabajo les suponen fuertes desafíos: al tratarse de personas diferentes necesitan aprender y pensar escenarios y respuestas distintas para cada situación. La tarea de acompañamiento supone un aprendizaje continuo:

*“... a la vez que yo hago el acompañamiento a esa persona, también aprendo yo, porque son muchos sitios, cada sitio es diferente, cada sitio es un mundo... es gratificante, a la vez que aprendo también con esa persona. (43 – TA17)*

Es interesante constatar el aprendizaje y enriquecimiento mutuo que supone el proceso dentro de las Empresas de Inserción. Sin idealizar el instrumento, sus fases e implementaciones, entendemos que muchos de sus elementos se encuentran anclados en unos fuertes valores de respeto a la persona, de equilibrio de las tensiones entre productividad, calidad y tiempos, que van más allá de la mera producción económica para dar cabida al desarrollo de la persona y a su inclusión social.



## Capítulo 6. Proceso de inserción: Condiciones habilitantes para la inclusión de las personas inmigrantes vulnerables en Euskadi desde una óptica de Desarrollo Humano

Este capítulo está dividido en dos apartados en los que se estudia el proceso de inclusión que se produce en las Empresas de Inserción de la CAPV, centrándonos en las y los trabajadores inmigrantes de origen extranjero, objeto de estudio de esta tesis. El capítulo analiza, en primer lugar, las características principales del proceso de inserción y sus objetivos, explicando brevemente las fases y herramientas<sup>108</sup> en las que se basa para la realización del seguimiento y evaluación de la consecución de avances.

En segundo lugar, examina las condiciones habilitantes (segundo eje vertebrador de esta tesis) que las Empresas de Inserción desarrollan para dar respuesta a las situaciones de vulnerabilidad y exclusión en términos de oportunidades y agencia. Se identificarán aquellos elementos, condiciones habilitantes, que el proceso de inserción pone en marcha y que:

- Ayudan a superar los factores condicionantes que restan oportunidades;
- Potencian el fortalecimiento de las capacidades humanas de los trabajadores de origen extranjero; y
- Generan y distribuyen oportunidades en una lógica de igualdad entre toda la ciudadanía.

---

<sup>108</sup> También se han tenido en cuenta dos textos de referencia (Gizatea, 2012; REAS-Euskadi, 2007) que explican en detalle la contextualización del proceso de inserción dentro de otros procesos más amplios, las fases del proceso y las herramientas que se utilizan en el mismo, por lo que remitiremos a los mismos para más información. Son además los textos que han tenido de referencia y base los técnicos que trabajan en las Empresas de Inserción para poner en marcha el acompañamiento de las personas: *“Hubo todo un manual de acompañamiento a la inserción que facilitó Gizatea. A partir de esa base estándar, nosotros lo hemos adaptado...”* (04 – EP03)

Se han analizado los datos teniendo en cuenta la identificación de los objetivos que tienen las Empresas de Inserción, las tareas que realizan, así como las acciones que promueven involucrando a distintos actores (explicados en el capítulo 5), especialmente, promoviendo la motivación y compromiso de las personas inmigrantes en inserción para asumir la co-responsabilidad de su desarrollo, el fortalecimiento de sus capacidades y el avance en su proceso de inclusión.

### **6.1. Características y objetivos del proceso de inserción**

El principal objetivo de las Empresas de Inserción es buscar la inclusión a través de lo laboral de las personas vulnerables, excluidas o en riesgo de exclusión, de manera que un pilar central del proceso es generar ciertas condiciones habilitantes para que la persona tenga acceso a un trabajo en buenas condiciones. No obstante, aunque se centren en lo laboral, las Empresas de Inserción tienen un enfoque más holístico y multidimensional de intervención y abordan el proceso de DH e inclusión desde varios ámbitos como el personal, educativo y colectivo.

La intervención que realizan las Empresas de Inserción está centrada en la persona y no instrumentaliza a priori a los individuos ni los considera únicamente fuerza de trabajo, porque, aunque la gente venga a trabajar, no se le puede considerar solo mano de obra (enfoque de capital humano) sino que hay que tener en cuenta otras esferas de la vida de las personas (DH). El objetivo es pues poner en el centro a las personas, lo que conecta de lleno con la teoría de DH que, como hemos visto, trata de potenciar a las personas para que se conviertan en agentes de sus propias vidas y la de sus comunidades.

Se basa dicha intervención en unos objetivos y tiempos identificados entre la persona en inserción y los técnicos responsables (el de acompañamiento y el de producción) ajustándose continuamente al ritmo de la persona. Se trata de construir con la persona lo que ella quiera y desee construir, no lo que los técnicos le vayan diciendo.

Así, la relación que se establece, el ritmo de la intervención y las dimensiones a abordar, las marcan, como comenta un/a técnico/a de acompañamiento, las personas en inserción:

*“... uno entra también hasta donde le dejan entrar en su trabajo. Con la mayoría la relación es muy fluida, muy de saber que estamos aquí para apoyarnos y facilitarnos las cosas.”* (41 – TA16)

Una vez identificadas las necesidades de la persona se hace una planificación individualizada para ver cómo ir las trabajando a lo largo del proceso, de manera que se marcan los objetivos y las acciones.

Por tanto, la característica más destacable es que no hay un proceso estándar o uniforme, que sirva para todas las empresas, ni siquiera para todos los centros de una misma empresa, ni para todas las personas, sino que es diferente para cada persona que pasa por el proceso, dependiendo de sus circunstancias, niveles de desarrollo, su motivación, capacidad de adaptación y aprendizaje, flaquezas y capacidades. De manera que el recorrido de cada persona ha de adaptarse a sus capacidades y al momento que esté viviendo:

*“La gente de inserción es gente que puede estar muy tocadita y puede haber gente que se sabe buscar la vida muy bien.”* (22 – GE03)

Se trata de un proceso contextualizado y que, como veremos, depende también en buena medida del compromiso y acción de los profesionales implicados en el proceso y, por tanto, pone en práctica el principio de bidireccionalidad, es decir, involucra tanto a las personas inmigrantes como a las autóctonas, e implica el esfuerzo y la acción continuada de diferentes actores sociales (servicios sociales, entidades promotoras, redes...). Así, al ser un proceso basado en la igualdad, la interdependencia y el intercambio, construye desde el entendimiento y el roce que se produce en la interacción laboral en el tiempo.

Una de las principales dificultades del proceso de inserción estriba en la búsqueda del equilibrio entre el ritmo y las necesidades de la persona en inserción con el cumplimiento de los objetivos de producción de la empresa. En palabras de una técnica de acompañamiento:

*“... [el trabajo] lo tenemos que hacer en un límite de tiempo y contamos con tal equipo de personal y no tenemos mucho tiempo porque hay que terminar [la tarea] antes de las tres, de nuestra jornada, por exigencia del cliente...”* (41 – TA16)

### 6.1.1. Fases del proceso en las Empresas de Inserción de la CAPV

El proceso comienza antes de la entrada en la Empresa de Inserción para ayudar a cubrir las necesidades básicas identificadas que la persona tiene que cumplir: el tener vivienda, ingresos mínimos, alimento, etc. de manera que pueda estar en condiciones de abordar después los distintos objetivos de su desarrollo personal y comenzar un desempeño laboral que le permita no depender de las ayudas.

De esta forma, el proceso de inserción forma parte de un proceso más amplio iniciado tiempo atrás con la persona (identificación de necesidades a través de los servicios sociales de base, formación, búsqueda de empleo, etc.). Se basa en una **fase preparatoria** en la que, dependiendo de las entidades y empresas, un técnico de acompañamiento realiza un seguimiento del proceso de formación que ha seguido la persona y que dura entre 8 y 12 meses. De acuerdo con los responsables de las entidades promotoras, el recorrido ideal de esta labor previa a la incorporación al puesto de trabajo sería el siguiente: actuaciones pre-laborales<sup>109</sup>, acciones formativas, programas de empleo, formación y Empresas de Inserción.

Entre las actividades o programas previos que más han seguido los trabajadores extranjeros integrados en las Empresa de Inserción durante este estudio (Tabla 6.1) se encuentran los servicios de orientación y/o intermediación laboral (146 casos), seguidos por las labores de información y asesoramiento (68) y por el servicio de acogida (44) y formación ocupacional (39).

Tras esta fase preparatoria se tendría acceso a la oferta de un puesto de trabajo, tras la cual se produce la selección de la persona y su incorporación al puesto de trabajo, comenzando así su paso por las distintas etapas en las Empresas de Inserción.

---

<sup>109</sup> Personas procedentes de programas pre-laborales de orientación y formación o procedentes de los servicios sociales de base de la CAE concretados a través de un convenio de inserción socio-laboral. Las actuaciones pre-laborales son acciones de formación previa, no directamente relacionadas con los requerimientos de un puesto de trabajo, y se concretan principalmente en cursos y talleres de formación en competencias básicas y transversales, relacionadas con la transición a la autonomía personal.



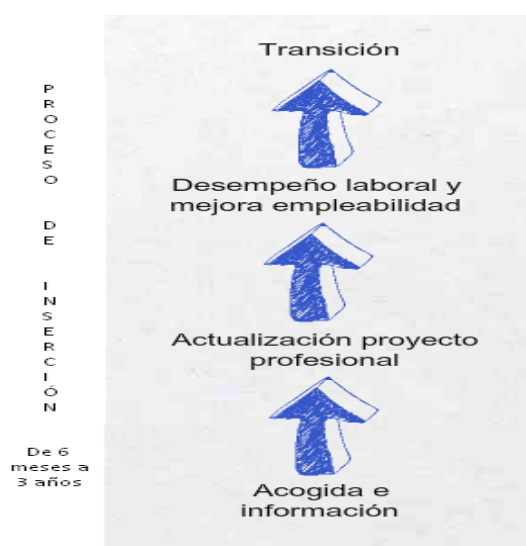
**Tabla 6.1: Actividades o programas previos en los que han participado los trabajadores de origen extranjero que están actualmente en la empresa**

Actividades/Programas previos	Nº trabajadores origen extranjero no inserción	Nº trabajadores origen extranjero en inserción
Servicio de acogida	6	44
Información Asesoramiento	8	68
Formación ocupacional	3	39
Talleres pre-laborales	4	42
Orientación/intermediación laboral	6	146
Vivienda/Pisos tutelados	1	22
Otros	0	9
TOTAL	28	370

Fuente: Elaboración propia a partir de datos primarios de esta investigación

De manera esquemática, el gráfico 6.1 recoge las fases del proceso de inserción, que comienza con la acogida e información (en la parte inferior del gráfico), seguida de la actualización del proyecto profesional (diagnóstico y fijación de objetivos), tras la cual comienza el desempeño laboral con un acento marcado en la mejora de la empleabilidad<sup>110</sup>. La última fase es la que se corresponde con la transición al mercado laboral ordinario.

**Gráfico 6.1: Fases del proceso en las Empresas de Inserción en Euskadi**



Fuente: Elaboración propia

<sup>110</sup> Aunque también se trabajan otros ámbitos.

La fase de **acogida** es el momento de la toma de contacto en el que se realizan entrevistas para conocer el perfil de la persona, su situación y las necesidades que tiene y así tratar de adaptar el proceso de desarrollo personal y profesional que va a seguir con sus características individuales. Es el momento para que se conozcan entre sí técnicos y trabajadores.

En este primer momento se recoge la información y documentación básica de la persona (Documento Nacional de Identidad, padrón, convenio de inserción). El/la responsable hace una presentación del puesto de trabajo con el objetivo de que la persona se vaya familiarizando y comience su integración en la empresa y en el equipo de trabajo. Les explica a las personas en inserción, las normas, el funcionamiento de la empresa y la información básica con respecto al desempeño del trabajo, para lo cual se le dan pautas en cuanto a los horarios, las tareas que tiene que realizar, el reglamento interno, las características de su contrato, sus obligaciones y todos los derechos que tiene.

Posteriormente tiene lugar un **periodo de adaptación** que dura aproximadamente entre 15 días y 2 meses y que consiste en acoger y dar toda la información que la persona necesita para realizar su trabajo en la empresa, para conocer a los jefes, responsables y compañeros y para poder aprender y aclarar las dudas que le vayan surgiendo.

*“La primera fase tanto a las personas nacionales como a las extranjeras les cuesta, los dos primeros meses son de adaptación.” (36 – EP13)*

En el momento de **actualización del proyecto profesional**<sup>111</sup> los técnicos que participan en el proceso de inserción (técnico de acompañamiento, de producción y responsables de los servicios sociales de base) analizan, junto con el o la inmigrante, su situación o punto de partida respecto a distintas dimensiones de la vida. Aunque se denomina Proyecto Profesional, y para corroborar la apuesta por un desarrollo de la persona más holístico, en realidad se elabora un plan de desarrollo personalizado en el que la persona toma conciencia de su punto de partida y define, junto con el técnico de acompañamiento, las metas que quiere alcanzar en su proceso de inserción.

---

<sup>111</sup> Gizatea, 2012:79

Este itinerario se recoge en una herramienta conocida como Proyecto Profesional<sup>112</sup>, que sirve además para hacer el seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas y de los logros que se van consiguiendo. Debería estar hecho en los tres primeros meses que la persona está en la empresa. No obstante, los tiempos se pueden dilatar porque se necesita tiempo para su desarrollo, para la interacción y el conocimiento mutuo, que son claves para la construcción de confianza y el proceso de enriquecimiento cultural y social (Tamayo y Carrillo, 2002). Como comenta un técnico de acompañamiento:

*“... a veces pasan seis meses, una cosa son las fechas y otra cosa es el día a día con la gente y las cosas que pasan.” (09 – TA04)*

Por lo tanto, el tiempo que la persona está en la empresa se denomina **desempeño laboral y mejora de la empleabilidad**. Durante este tiempo hay que dar una formación interna y el seguimiento de otros objetivos a alcanzar durante el desempeño laboral y fuera de la empresa. En palabras de uno de los técnicos entrevistados, la fase de desempeño laboral y mejora de la empleabilidad se describe como sigue:

*“...es el tiempo que se está en la empresa, que es un año, dos años o tres años. Y ahí hay unos primeros momentos en los que estás más con el trabajador, pero luego ya se dedica a la formación. Eso nos parece muy importante, que las personas mejoremos la empleabilidad. Y que además puedan adquirir nuevos conocimientos... Entonces en esta fase de desarrollo profesional y mejora de la empleabilidad estamos pensando en competencias transversales que les permitan amoldarse al mundo laboral tan cambiante. Este tipo de competencias que sirven para todo. Y luego, alguna competencia técnica más específica dependiendo del sector...” (05 – TA02)*

Durante este periodo de desempeño se produce el acompañamiento del itinerario de inserción, trabajando simultáneamente distintos aspectos del DH y la inclusión en varios ámbitos de la vida (habilidades personales, comunicacionales, relaciones, etc.).

**Transición al mercado laboral y búsqueda de la autonomía profesional.** Esta fase se pone en marcha, bien porque la persona ha

---

<sup>112</sup> Los técnicos de las Empresas de Inserción cuentan con una serie de herramientas, que vienen del manual que se elaboró con el proyecto Lamegi desde GIZATEA. Se trata de cuestionarios, fichas, planes e informes que ayudan a recoger la información y a hacer el seguimiento del progreso en los distintos momentos del proceso, con el fin de garantizar que éste transcurre centrado en los objetivos concretos marcados (REAS-Euskadi, 2007).

adquirido el mínimo de competencias que requiere, o bien porque se va a cumplir el máximo de tiempo que puede estar en la empresa.

Antes de finalizar el contrato se hace un módulo de búsqueda de empleo para proporcionar pautas para buscar trabajo y las diferentes vías que hay. Se trata de planificar la salida de la persona de la Empresa de Inserción, lo que implicará un ajuste del Proyecto Profesional para incorporar acciones de búsqueda activa de empleo en el mercado laboral, a través de la elaboración del curriculum vitae, simulación y realización de entrevistas, elaboración de cartas de presentación, análisis del mercado laboral y listados de empresas. Uno de los técnicos entrevistados describe este momento como sigue:

*“... tres meses antes de que finalice el contrato, los educadores elaboramos un informe que se manda al gerente de la empresa para que lo ratifique.... Con ese informe se inicia una búsqueda activa de empleo. En esa búsqueda, el educador lo que hace es apoyar y monitorizar, la persona realiza esta búsqueda con un orientador laboral. Nosotros lo que hacemos es estar, es animar, es motivar. Incluso si es necesario hacer algún acompañamiento a alguna intervención...” (05 – TA02)*

Los trabajadores en inserción habitualmente tienen poco desarrolladas competencias como elaborar un curriculum vitae y la fase de transición es la que los técnicos encuentran más complicada y que requiere, junto con la primera, más dedicación; las palabras de uno de los técnicos entrevistados reflejan esta dificultad:

*“... la transición, para mí es lo difícil, porque te das un poco cuenta de que han trabajado tres años, terminan y no saben hacer un currículum [vitae], no saben buscar un trabajo, no se han preocupado tampoco cómo va eso.” (15 – TA05)*

La manera de medir el éxito del proceso y de decidir el momento en que una persona está preparada para salir de la Empresa de Inserción y dar el salto al mercado laboral ordinario, actualmente está más supeditado a las oportunidades de empleo existentes que al desarrollo y preparación de la persona.

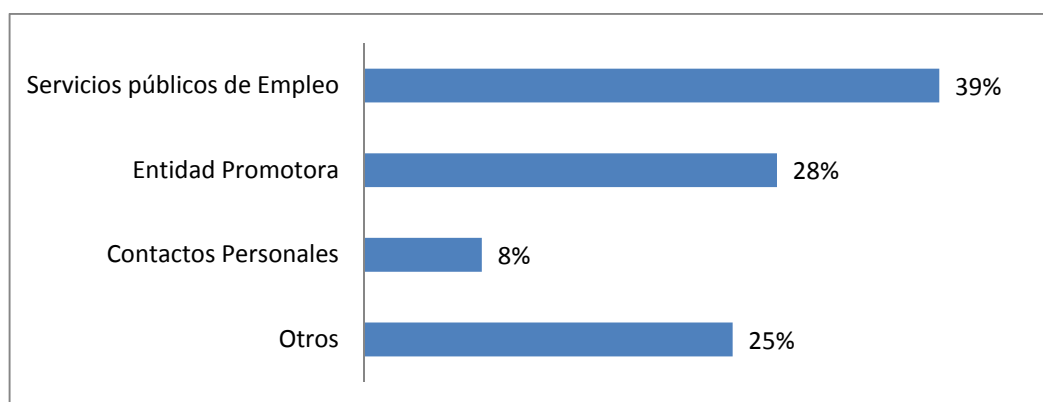
Este proceso, que es estándar, no necesariamente se adecua a las necesidades –diferentes- de las personas participantes en los procesos de inserción. Y está sin resolver qué pasa cuando una persona está preparada para incorporarse al mercado laboral ordinario, pero no encuentra una salida.

### 6.1.2. Proceso y criterios de selección y entrada de las personas de inserción a las empresas

Tras analizar los datos, se aprecian distintas **fórmulas para la incorporación** de las personas a las Empresas de Inserción. Estas responden, por una parte, a la diversidad de personas que acceden a las mismas (con un amplio abanico de casuísticas y necesidades específicas) y, por otra, a la propia heterogeneidad de las entidades promotoras y empresas. Así, analizando los datos de la encuesta, encontramos que la incorporación de las personas a las Empresas de Inserción se realiza mediante uno de los siguientes procedimientos o de una combinación de los mismos:

1. Casi un 40% de las personas en inserción han sido **seleccionadas a través de los servicios públicos de empleo** (Gráfico 6.2), dato que se refleja y corrobora en las entrevistas y del que se desprende la importancia que ha ido adquiriendo Lanbide en la incorporación de personas a las empresas, convirtiéndose en la principal puerta oficial de entrada<sup>113</sup>.

**Gráfico 6.2: Entidades a través de las cuales los trabajadores de origen extranjero han sido seleccionados para entrar en las Empresas de Inserción**



Fuente: Elaboración propia

Algunas Entidades Promotoras y Empresas de Inserción perciben esta centralización en Lanbide como una pérdida de influencia de las propias entidades y de cercanía con las personas y los contextos (ej. barrios) y

<sup>113</sup> En la inauguración de las III jornadas de Empresas de Inserción que se celebraron en Bilbao en diciembre de 2012, el vice-consejero de Empleo y Asuntos Sociales de Gobierno Vasco adelantó que, como primera medida, Lanbide contaría a partir de enero de 2013 con un servicio dedicado específicamente a las empresas de inserción (Fuente Gobierno Vasco, publicado: 22-12-2010). En [http://www.gizatea.net/noticias\\_view.php?idnews=85&categoria=6](http://www.gizatea.net/noticias_view.php?idnews=85&categoria=6) (Accedido 02/01/2013)

situaciones (ej. bolsas de pobreza), difuminándose así algunas capacidades principales del funcionamiento del modelo como son:

- el tejer en red implicando a distintos agentes que operan en las realidades y situaciones, base fundamental del modelo de intervención, que hemos analizado en el capítulo anterior y que se percibe también en el testimonio de un responsable de una entidad promotora:

*“La parte de inmigración, Arribide, Hemen, Escolapios, Itaka, esas entidades se ponen en contacto con nosotros, y de hecho hay chavales que están en esos pisos y se están formando aquí.” (02 – EP01)*

- la capacidad de adaptación y maniobra por parte de entidades y empresas para adecuarse y dar respuesta a nuevas necesidades y a los cambios que se producen en los contextos donde trabajan.
2. Casi un 30% de las personas se incorpora a las Empresas de Inserción **a través de las entidades promotoras** que dan salida a usuarios de las mismas que vienen de programas internos o de entidades sociales con las que colaboran y que tienen personas en proceso de inserción socio-laboral con el tipo de perfil que se necesita cubrir.

Se crean bolsas de trabajo que permiten a las entidades y empresas tener un ‘pool’ de candidatos para saber con qué personas pueden contar e ir previendo puestos de trabajo y momentos para su incorporación. Generalmente esta lista se compone de candidatos que provienen de instituciones con las que trabajan las entidades promotoras y las empresas (ej. se seleccionan desde las acciones formativas organizadas por las instituciones con las que trabajan). Es decir, tratan de localizar a posibles candidatos para ubicarlos dentro del proceso de selección y ver cuál encaja mejor.

3. A través de contactos personales un 8% (ej. un vecino que también trabajaba en la Empresa de Inserción (EI – 02).
4. Una cuarta parte de los trabajadores extranjeros ingresan en la Empresa de Inserción por otros procedimientos. El principal es a través de los servicios sociales, hablando con la trabajadora social de la zona que realiza el seguimiento de las personas que están cobrando RGIs, que aconseja cursos o recomienda a la persona para un puesto de inserción

Otros procedimientos son mediante recomendaciones de los compañeros de un trabajo anterior; a través de la intervención de ONGs; al terminar cursos de formación; enviando el CV a las empresas; yendo directamente a la entidad promotora o a las oficinas de la propia empresa; o a través del ayuntamiento dónde la persona se encuentra empadronada.

En la mayoría de los casos el proceso de incorporación es parecido: cuando va a quedar libre una vacante en la empresa de inserción porque un trabajador termina su proceso y sale al mercado de trabajo ordinario, se contacta con los servicios sociales, si en esa vía no hay candidatos que encajen, se intentan buscar otras posibles vías de entrada, a través de programas o de otras entidades sociales que tengan personas en procesos de inserción socio-laboral con el tipo de perfil requerido. El protocolo es que los servicios de empleo y orientación envían varios candidatos y en la empresa se hacen las entrevistas de selección:

*“...cuando hay un puesto libre se manda la oferta a Lanbide y ellos nos envían los currículos...” (41 – TA16)*

El modelo está bien asentado en una relación directa y estrecha con los servicios de empleo (con Lanbide) y sociales con recepción de casos derivados de la práctica totalidad de los servicios sociales de base de los ayuntamientos (o mancomunidades) o servicios de acogida que envían los CV, como comenta un gerente de una Empresa de Inserción:

*“... a nosotros el perfil que nos mandan no es el más fácil de colocar, para eso se aprovechan las empresas del grupo.” (24 – GE04)*

Como principio general, las Empresas de Inserción y entidades promotoras atienden a cualquier persona que se acerque. Sin embargo, la incorporación y el acceso no es automático<sup>114</sup>, y en algunos casos, ni siquiera posible para algunas personas, porque como comenta un técnico de producción:

*“Hay gente que no está preparada para procesos de este tipo...” (34 – TP15)*

Respetando los requisitos que marca la ley para la incorporación de trabajadores/as de inserción, entidades y empresas, junto con Gizatea, han ido

---

<sup>114</sup> En la Guía de Acompañamiento elaborada por REAS hay una sección donde se explican las características del acceso a las Empresas de Inserción (REAS-Euskadi, 2007).

elaborando los criterios y procesos de selección basándose en la experiencia que han ido adquiriendo. De esta forma, encontramos **dos tipos de criterios**:

1. **Los criterios básicos formales (marcados por la ley y la práctica)**<sup>115</sup>.

Aunque en el proceso de selección no se discrimina por el origen o cualquier otra condición, las diferencias en cuanto a las condiciones de acceso vienen dadas por los requisitos que obliga la propia legislación: por ejemplo, la percepción de la RGI<sup>116</sup>, para lo que se necesita, entre otras cosas, *“estar empadronado y tener residencia efectiva en el País Vasco durante los 3 años anteriores ininterrumpidamente”*.

Esto supone una medida excluyente para muchas personas inmigrantes, porque, aunque se trata de un instrumento dirigido a toda la población que se encuentra en situación o riesgo de exclusión social, sólo pueden acceder aquellas personas que son perceptoras de la RGI con convenio de inserción o de inclusión, cuentan con una situación administrativa regularizada y en general vienen derivadas de los servicios sociales de base de los municipios donde opera la empresa.

En algunos casos, el mayor problema de inserción al que se enfrentan las personas inmigrantes es el de regularizar su situación y en los casos en los que

---

<sup>115</sup> En el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre se dictaba el desarrollo de medidas previstas en la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social y con la finalidad de contribuir a la inserción de quienes carecen de los recursos personales, sociales o económicos suficientes para desarrollar una vida independiente.

Pueden acceder a una Empresa de Inserción (Gizatea 2012:20-21):

- Los perceptores de rentas básicas
- Jóvenes mayores de 18 y menores de 30 procedentes de protección de menores
- Personas con drogodependencias y adicciones en proceso de rehabilitación
- Personas reclusas y ex reclusas
- Menores internos y ex internos
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas
- Personas procedentes de programas pre-laborales de orientación y formación o procedentes de los servicios sociales de base de la CAPV concretado a través de un convenio de inserción socio-laboral.

<sup>116</sup> La legislación que aplica es la Ley 18/2008 (BOPV N 250/2008); la Ley 18/2008 de 23 de diciembre (BOPV N° 250/2008), para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social en la redacción dada por la Ley 4/2011 de 24 de Noviembre (BOPV N° 233/2011) de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social; el Decreto 147/2010 de 25 de mayo (BOPV N° 114/2010), de la Renta de Garantía de Ingresos; la Orden de 14 de febrero de 2001 (BOPV N° 37/2001) por la que se establecen los estímulos de empleo.



éste es el único problema no sería necesario su paso por una Empresa de Inserción, sino que su situación se resolvería buscando otros instrumentos de apoyo específicos para la formación en materia de extranjería, como hacen algunas entidades promotoras, el apoyo en la gestión de la documentación y la realización de los trámites necesarios.

Los inmigrantes pueden tener convenio de inserción si cuentan con el 'permiso' de residencia/trabajo, con lo cual la propia normativa excluye a una parte de la población que existe y que no puede trabajar porque no dispone de la documentación requerida.

En general los responsables de entidades y empresas perciben que el modelo actual se centra más en sus aspectos normativos, de acuerdo con unos criterios de entrada estandarizados, que en tener en cuenta las situaciones de los más vulnerables o necesitados (ej. qué pasa por ejemplo con las personas inmigrantes sin regularidad administrativa). Puede decirse que se gana en objetividad, pero se pierde en cercanía con la situación personal o social de la persona y con las necesidades detectadas en los distintos contextos.

## 2. Los **criterios para la idoneidad y capacidad para el puesto de trabajo** que la persona vaya a desarrollar<sup>117</sup>.

Uno de los objetivos principales es que al final de su periodo de inserción la persona llegue a niveles de productividad competitiva para que pueda lanzarse al mercado ordinario en óptimas condiciones. Por lo tanto, se mira si la persona puede hacer un itinerario de inserción. En general no se requiere de una cualificación especial, pero sí se necesitan unas habilidades técnicas y sociales dependiendo de los puestos de trabajo y normalmente se evalúan los siguientes aspectos:

- Si la persona cumple los niveles de formación o de experiencia mínimos que tiene que tener para el puesto, o si conoce o ha tenido alguna vinculación con el sector al que se va a incorporar, bien sea a nivel de

---

<sup>117</sup> Generalmente es el técnico de producción quien define el puesto y quien ha de trabajar en colaboración con el técnico de acompañamiento con el fin de garantizar el nivel de productividad de la empresa, a la vez que se respeta el ritmo de la persona de inserción sabiendo que no va a tener la misma productividad que otra persona en contratación normal.

formación profesional o porque tenga una experiencia anterior de trabajo en ese ámbito.

Esto está unido a las acciones pre-laborales en el entorno de las entidades promotoras que ofrecen distintos recursos (ej. cursos, prácticas profesionales) para que las personas lleguen con una base. En las acciones previas al periodo de inserción se pueden ver los perfiles de cada persona y estudiar dónde puede desarrollar mejor su vida laboral dependiendo de sus características:

*“Vienen de Fundación Peñascal. La empresa está en el entorno de la fundación y desde el taller de madera que tiene nos selecciona gente y nos la mandan.”*  
(24 – GE04)

- Si la persona es capaz de hacer el trabajo, es decir si cuenta con el nivel técnico, los conocimientos y/o la experiencia suficiente para llevarlo a cabo, de ahí que en ocasiones se seleccione al candidato o candidata que mejor se adecue al puesto.

En resumen, las Empresas de Inserción cuentan con unos pre-requisitos mínimos de entrada: que las personas lleguen a las empresas con unas condiciones básicas cubiertas, el conocimiento del idioma asentado y una formación básica hecha<sup>118</sup>. Incluso como comenta un gestor:

*“En algunos casos, la gente de inserción tiene nivel medio-alto [de estudios], o sea no entra cualquier persona, sino que se hace una selección porque el cliente que tiene la empresa es un cliente medio-alto”* (38 – GE06).

Podemos concluir que las Empresas de Inserción no pueden ser consideradas un instrumento universal del que puedan beneficiarse todas las personas, sino que se trata de un instrumento específico para personas con unas características ‘empleables’. La pregunta recurrente que surge es qué pasa con la persona cuando esto no se consigue por tiempos, capacidades o cualquier otra razón.

---

<sup>118</sup> Habría que plantear para futuras investigaciones si se produce el *Mathew Effect*, es decir si este tipo de acciones llegan a las personas más vulnerables o a las que más las necesitan o si habría que crear nuevos instrumentos o refinar los actuales para ofrecer la participación de aquellas personas que tienen más difícil acceso.

Entendemos que sería necesario sistematizar los criterios de acuerdo con los objetivos de DH e inclusión de la persona e incidir en las leyes de extranjería poniendo en práctica los principios de:

- a) Igualdad y no discriminación, que implica la equiparación de derechos y obligaciones de la población inmigrante y autóctona, dentro del marco de los valores constitucionales básicos. Con lo que se podrían generar condiciones de partida de reconocimiento e igualdad de todas las personas.
- b) Ciudadanía<sup>119</sup>, que implica el reconocimiento de la plena participación cívica, social, económica, cultural y política de los ciudadanos inmigrantes. Esto ayudaría a optar por puestos de trabajo en el mercado laboral ordinario sin tener que usar a las Empresas de Inserción para la regularización de la situación.

## 6.2. Condiciones habilitantes del proceso en las Empresas de Inserción

Este apartado analiza las condiciones habilitantes, es decir todas aquellas medidas, iniciativas y funcionamientos que se ponen en marcha en las Empresas de Inserción para potenciar la integración y no discriminación de los y las trabajadoras de origen extranjero y que puedan ayudar a la superación de los factores condicionantes expuestos en el capítulo 2.

Como hemos visto, las Empresas de Inserción buscan el desarrollo de las personas vulnerables en tanto que les ayudan a desarrollar capacidades que amplíen sus oportunidades, de manera que puedan estar en condiciones de conseguir un trabajo digno y unos ingresos suficientes que les permitan cubrir sus necesidades básicas, así como ganar en independencia y agencia para enfrentarse a las situaciones que se les presenten en el proceso de integración.

---

<sup>119</sup> Este tema está relacionado con la concepción de **ciudadanía inclusiva**, que no es posible si no se reconocen a todas las personas residentes la condición de ciudadanos y ciudadanas y, en consecuencia, con titularidad en pie de igualdad de todos los derechos y deberes a los que la ciudadanía da acceso en la CAPV. Es, por lo tanto, imprescindible garantizar los derechos y las libertades del grupo foráneo y facilitar condiciones de vida dignas que permitan el acceso a los sistemas de bienestar social (sanidad, educación, vivienda, empleo...) sin ningún tipo de discriminación.

Para analizar las condiciones que habilitan distintos elementos y condiciones del proceso, se ha estructurado este apartado en cinco partes. En primer lugar se presentan las condiciones transversales, aquellas que están en la base y sin las cuales el DH y el proceso de inclusión de los trabajadores de origen extranjero no podrían avanzar en las Empresas de Inserción. Los siguientes cuatro apartados analizan las condiciones habilitantes en los ámbitos personal, económico-laboral, educativo y colectivo, respectivamente.

### 6.2.1. Condiciones habilitantes transversales

Hemos identificado varias **condiciones habilitantes transversales** (Tabla 6.2) que, estando en la base del modelo, permiten la consecución de logros para el DH y la inclusión de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción en distintos ámbitos de la vida. Estas condiciones habilitantes son las que se analizan en este punto.

**Tabla 6.2. Condiciones habilitantes transversales**

<b>Condiciones habilitantes transversales</b>	<b>Denominación</b>
1	Valoración y tratamiento de todas las personas inmigrantes como personas
2	Apoyo en los trámites burocráticos de extranjería
3	Condiciones adecuadas para el DH y la inclusión
4	Igualdad de trato de las y los trabajadores de origen extranjero
5	Desarrollo de capacidades de manera simultánea en varios ámbitos de la vida

- **Condición habilitante 1: Valoración y tratamiento de todas las personas inmigrantes como personas.**

Se trata de una condición habilitante clave en este modelo de intervención, porque en las Empresas de Inserción se generan unas condiciones que permiten que las personas se sientan valoradas, que sientan que su dignidad está siendo respetada, que son tratadas como personas y que las Empresas de Inserción inciden en su DH.

En las Empresas de Inserción cada persona conserva su identidad al ponerse en marcha las condiciones necesarias que buscan un trato basado en el respeto de la persona, el reconocimiento de sus valores, de sus códigos culturales y sus necesidades para ajustar el trato de acuerdo con las necesidades de una plantilla culturalmente heterogénea. Como explica un responsable de una entidad promotora:

*“...no distinguimos entre personas de origen extranjero y personas de aquí; para nosotros son personas. Lógicamente tienen dificultades diferentes.”* (03 – EP02)

Este tratamiento como personas se refleja en el día a día de las empresas, hasta la puesta en marcha de acciones específicas que responden a las necesidades de la persona partiendo de su realidad y de sus dificultades, sea cual sea su origen.

Este enfoque refuerza el proceso de inclusión, en la medida en que no existe sólo respeto sino también enriquecimiento mutuo, produciéndose así el conocimiento necesario de costumbres, tradiciones y formas de hacer que aporta a la construcción conjunta de la interacción y las relaciones socio-laborales (carácter bi-direccional de los procesos de inclusión), como comenta un gerente:

*“... yo sé que cuando están con el Ramadán van a estar más flojos... pues les dejo la cena preparada y en cuanto comienza a caer el sol,... les damos la facilidad para que puedan reponerse y continuar con su trabajo”.* (38 – GE06)

#### **- Condición habilitante transversal 2: Apoyo en los trámites burocráticos de extranjería**

En la mayoría de los casos la propia Empresa de Inserción es la que apoya en los trámites burocráticos de extranjería para la consecución o renovación del permiso de trabajo, la emisión de informes favorables para las reagrupaciones familiares, e incluso facilita la contratación mediante fórmulas como la que explica un técnico de producción:

*‘...porque se le hace el precontrato, entonces sí que ha servido para insertar laboralmente a esa persona extranjera que no tenía permiso de trabajo.’* (45 – EP16).

- **Condición habilitante transversal 3: Condiciones adecuadas para el DH y la inclusión:**

Se ha preguntado a los responsables de las Empresas de Inserción sobre la disponibilidad de una serie de medidas en las empresas. Todas ellas, salvo tres<sup>120</sup>, tienen incidencia directa en el apoyo a la inclusión de los trabajadores de origen extranjero. Se trata de medidas relacionadas con la 'igualdad de oportunidades', 'discriminación positiva', 'conciliación de la vida familiar y laboral', 'código de ética o similar', 'medidas en pro de la Responsabilidad Social Empresarial' (RSE) y 'gestión de la diversidad'.

Lo primero que llama la atención al observar el gráfico 6.3 es que ninguna empresa tiene medidas específicas para la gestión de la diversidad. Sin embargo, cuentan con una alta presencia de personas 'diferentes' en sus plantillas (personas con discapacidad física y/o psíquica, alta tasa de trabajadores extranjeros, etc.). Y también encontramos pruebas, en las entrevistas realizadas a los responsables de entidades promotoras y de las mismas empresas, que corroboran que, en la práctica y desde el mismo proceso de selección e incorporación, apuestan por la diversidad de personas y situaciones, y por su gestión, y la consideran enriquecedora y beneficiosa para todas las personas que toman parte en el proceso. Como refiere un responsable:

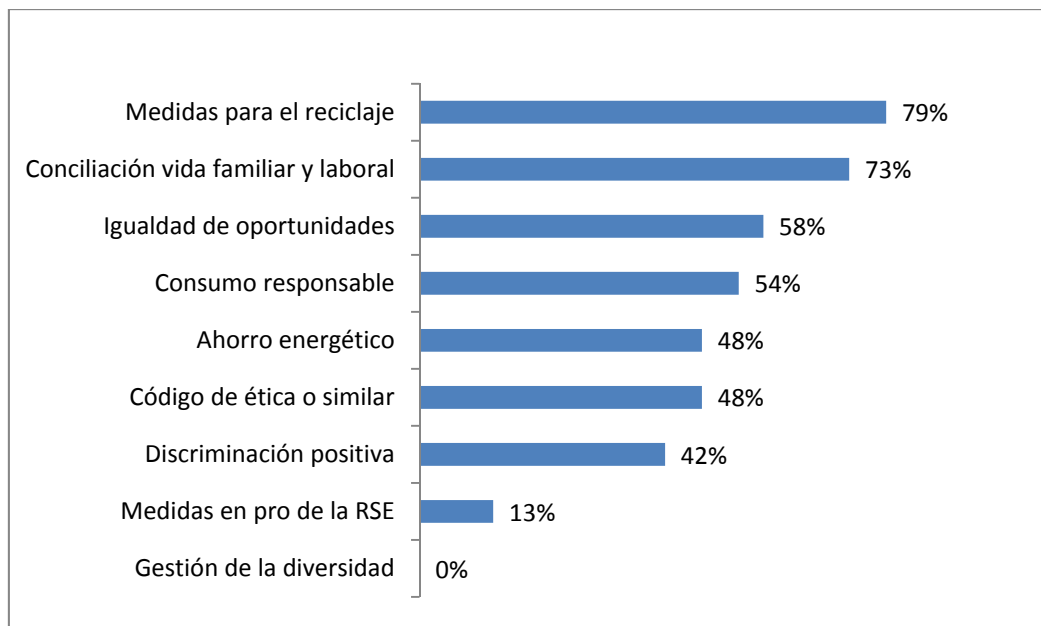
*“Nosotros desde el principio, desde el año 90´ hemos optado por una mezcla de situaciones. Esa diversidad, esa mezcla entre personas en itinerario de inclusión y personas más vocacionadas. Sí que hemos visto que la mezcla de personas en diferentes situaciones con diferentes problemáticas, es buena.”*  
(04 – EP03)

Una gran mayoría de las empresas de inserción -41 de las 47 Empresas, es decir el 87% de las empresas - cuentan con trabajadores y trabajadoras de origen extranjero en sus plantillas, por lo que son culturalmente diversas. Al tener una mayor diversidad cultural, las Empresas de Inserción se enfrentan a una creciente necesidad de disponer de herramientas de gestión de la diversidad, de comunicación intercultural y de conocimiento mutuo entre personas de diferentes culturas.

---

<sup>120</sup> 'Consumo responsable', 'ahorro energético' y 'medidas para el reciclaje' son medidas que cuentan con un fuerte arraigo en las Empresas de Inserción, como puede apreciarse en el gráfico 6.3. No obstante al estar más alejadas de nuestro foco de investigación no serán analizadas.

**Gráfico 6.3: Medidas que aplican las Empresas de Inserción según tipo. En porcentaje de empresas**



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las empresas encuestadas, el 79%, aplican medidas para conciliar la vida laboral, como veremos más adelante en el apartado económico-laboral cuando analicemos las condiciones habilitantes en el trabajo. Sin embargo, únicamente el 13% de las empresas refieren aplicar medidas de Responsabilidad Social Empresarial<sup>121</sup>.

- **Condición habilitante transversal 4: Igualdad de trato de las y los trabajadores de origen extranjero** en las mismas condiciones que los trabajadores autóctonos.

También puede verse en el gráfico 6.3 que, así como no hay empresas que tienen medidas para la gestión de la diversidad, al menos un 58% de las empresas cuentan con medidas para potenciar la igualdad de oportunidades y

<sup>121</sup> El equipo de formación y empleo de CEAR-Euskadi elaboró un texto identificando algunas medidas que avalan a las empresas como Socialmente Responsables con la Inmigración (Artoge y Menika, 2006: 35-37). También hicieron recomendaciones para poner en marcha acciones económicamente eficientes, a la vez que socialmente responsables, en las empresas, y que pueden aportar luz para el proceso de inserción y ayudar tanto a las empresas como a los trabajadores de origen extranjero en las mismas. Sería interesante proponer a Gizatea el análisis de dichas medidas para estudiar cuáles podrían ser buenas para su incorporación y/o adaptación a las Empresas de Inserción.

otro 42% pone en marcha acciones de discriminación positiva<sup>122</sup>. Se trata en ambos casos de actuaciones que, indirecta o directamente, son sensibles con la diversidad y las diferencias.

Las medidas que potencian la igualdad de oportunidades suponen, por ejemplo, no relegar al personal inmigrante a trabajos no cualificados y por lo tanto, no reservar los trabajos cualificados únicamente para el personal autóctono. No se hacen diferencias en cuanto al trato con el colectivo autóctono. Más bien, lo que tratan es de garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras e incentivar la incorporación de la diversidad cultural en los puestos directivos.

Para ayudar a superar este tipo de desequilibrios varias entidades promotoras y Empresas de Inserción ponen en marcha acciones de discriminación positiva (condiciones habilitantes) que son específicas para que las personas inmigrantes con dificultades para regularizar su situación, puedan tener acceso a conseguir la documentación, por ejemplo a través de una oferta de trabajo.

No obstante, el debate de la ‘discriminación positiva’ frente a la ‘igualdad de condiciones’ sigue abierto y se refleja bien en la realidad de las Empresas de Inserción, que combinan el hacer hincapié en la igualdad de oportunidades mediante el tratamiento y respeto de la persona, con ejemplos como el de Cáritas que *“tenía un servicio específico que atendía a las personas inmigrantes, pero después consideraron que el servicio debería ser igual que para las autóctonas y se suprimió”* (27 –EP10). Y otras empresas apuestan por acciones que ayuden a superar las situaciones de vulnerabilidad y exclusión.

---

<sup>122</sup> Las medidas de discriminación positiva privilegian a los colectivos históricamente discriminados para que puedan competir en igualdad de condiciones que el resto de personas no discriminadas. Actualmente se están poniendo en marcha lo que se conoce como medidas de acción positiva que en vez de privilegiar a ciertos grupos, lo que buscan es formarlos para que estén preparados y puedan vivir, trabajar y convivir en igualdad de condiciones.

Como ejemplo de las acciones positivas que ponen en marcha las Empresas de Inserción:

- Un gerente entrevistado señala: *“en las Empresas de Inserción se trata a los trabajadores con más consideración que en las empresas normales”* (24 – GE04).
- Aunque la mayoría de las empresas ofrecen la misma formación para todas las personas en inserción, al menos cuatro Empresas encuestadas ofrecen una formación diferenciada para los y las trabajadoras de origen extranjero.



- **Condición habilitante transversal 5: Desarrollo de capacidades de manera simultánea en varios ámbitos de la vida.**

Esta condición habilitante trata de definir y desarrollar capacidades de las personas en varios ámbitos de su vida de manera simultánea. Esta condición habilitante se relaciona con las oportunidades reales de las personas y/o con la libertad de elección entre posibles estilos de vida (libertades instrumentales). El proceso que se produce en las Empresas de Inserción debe tener un valor intrínseco si valoramos acciones como “actuar libremente” y “ser capaz de elegir” como características constitutivas de una buena vida (Sen, 1993).

Se identifica qué es necesario en el proceso de inserción para que la persona pueda aumentar su influencia en las relaciones sociales en cualquier interacción humana o en la interacción entre la persona y el sistema. Cada persona tendrá un punto de partida y unos objetivos diferentes dependiendo de su situación personal y sus características específicas (qué valora como significativo en su vida y qué considera realizable).

Para ello uno de los momentos clave es el diagnóstico, en el que se parte de lo que la persona sabe y quiere hacer, definiendo muy bien qué es lo que esa persona está demandando y quiere, así como el sector que le gusta. Los técnicos acompañan para que definan bien sus objetivos como explica un responsable de una entidad promotora:

*“... - vas atando la demanda - intentas que el diagnóstico sea lo más ajustado posible a la realidad de la persona. Cuando ya hay un diagnóstico realizado se hace una propuesta. Por ejemplo si lo que quieres es de albañilería, oye mira tenemos un taller de albañilería, y se le envía al servicio que nosotros tenemos.” (03 – EP02)*

Se hace una definición conjunta de necesidades entre el trabajador y el técnico de acompañamiento, tras la cual se elabora un plan de desarrollo ajustado a los objetivos personalmente significativos y a las aspiraciones de la persona, teniendo en cuenta su punto de partida y manteniendo un equilibrio con los objetivos de productividad de la empresa.

De manera consensuada, se definen las metas que quiere alcanzar la persona en su proceso de inserción y las acciones que se van a desarrollar, particularmente aquellas que se llevarán a cabo en la Empresa de Inserción, incluyendo las acciones relacionadas con el puesto de trabajo, pero también

acciones de información, orientación o formación complementarias, que se enmarcan en el itinerario de inclusión global de la persona.

Después, durante el proceso se realiza un seguimiento personalizado con la persona para ver los avances, resolver las dificultades y realizar los ajustes necesarios al plan.

La elaboración del Proyecto Profesional supone un proceso en espiral más que en línea recta. En este sentido, ayuda entenderlo como un proceso vital, con contradicciones, con dudas, con idas y vueltas, permanentemente inacabado. Para facilitar su elaboración ayuda conectarlo con procesos más vitales que formales, con experiencias, aprendizajes y momentos significativos para las personas (Gizatea, 2012:44).

### 6.2.2. Aspectos personales del desarrollo humano y agencia para la integración

En este apartado se analizan las condiciones habilitantes que inciden en el ámbito personal (motivación, compromiso, autoestima e independencia) generadas en el entorno de las Empresas de Inserción.

**Tabla 6.3. Condiciones habilitantes personales**

<b>Condiciones habilitantes personales</b>	<b>Denominación</b>
1	Actitud, motivación, implicación y desempeño de las personas en proceso de inserción
2	Autoestima, independencia y agencia

#### - **Condición habilitante personal 1: Actitud, motivación, implicación y desempeño de las personas en proceso de inserción**

Buena parte de los técnicos, gestores y responsables de entidades promotoras entrevistados identifican como una condición habilitante primordial la voluntad y ganas de implicarse de las personas de origen extranjero en su proceso de DH e inclusión. Consideran que una persona no puede invertir energía física y psíquica en algo que claramente no desea y sólo se puede ayudar al desarrollo de capacidades de las personas inmigrantes, en la medida

en que éstas se involucren para superar las situaciones de vulnerabilidad y exclusión en las que se encuentran.

Se hace hincapié en que las personas quieran hacer el proceso y tengan la energía y la voluntad de realizar esfuerzos para conocer los códigos y desarrollar capacidades, para adaptarse a la sociedad de acogida incorporando elementos nuevos a su personalidad sin perder su identidad. Como comenta un técnico de producción:

*“... aquí se ayuda a quién quiere, no a todo el mundo. Al que no quiere no.”* (19 – TP09)

Los técnicos y responsables en las empresas coinciden en que los trabajadores/as de origen extranjero<sup>123</sup> llegan a las empresas de inserción con una **motivación alta**, con mucho interés y afán por trabajar y mejorar.

*“Las ganas son enormes, este colectivo tiene una predisposición muy abierta y muy favorable.”* (10 – EP06);

Esta motivación, estas ganas de aprender, de conseguir un trabajo, de tener unos ingresos e integrarse, se convierte en una condición habilitante instrumental porque ayuda a:

- a la consecución de logros en otros ámbitos de la vida,
- llevar un sueldo a casa (prefieren trabajar a cobrar una ayuda) y
- tener la sensación de sentirse bien consigo mismos

Todo esto redundando en su autoestima y capacidad de agencia como veremos en el capítulo 7 al analizar los logros conseguidos.

*“...en general se preocupan por su trabajo, se preocupan por su producción. Es gente súper trabajadora, súper educada, amable, siempre con una sonrisa.”* (33 – GE05)

Una condición habilitante importante, generada en el entorno de la empresa para mantener el nivel de motivación, es sostener un nivel de trabajo y exigencia constante a lo largo del proceso, de manera que la persona no se relaje y tenga objetivos que cumplir y tareas que realizar, mantenga así su motivación por aprender y sus ganas de superarse. Como explica un técnico de producción:

---

<sup>123</sup> El tema de la motivación, como se refleja en las entrevistas, no depende de si la persona es inmigrante o no, sino que es intrínseco a la persona.

*“...depende del nivel de trabajo, si no les exige mucho ellos tampoco dan mucho. Siempre tienes que estar ahí... Al final yo creo que todos se acomodan un poquito.” (17 – TP01)*

- **Condición habilitante personal 2: Auto-estima, independencia y agencia**

Los aspectos relacionados con la autoestima, independencia y agencia están estrechamente relacionados con elementos intrínsecos como la motivación que acabamos de examinar, pero también con el sentido de agencia, la autoeficacia y la autonomía.

El sentido de agencia, es decir, la libertad efectiva para alcanzar aquello que se tienen razones para valorar, es, como se refleja en la Guía de Empresas de Inserción: *“...el convencimiento de ser capaz de desarrollar con éxito sus objetivos socio-laborales a partir de un conocimiento realista de las capacidades y limitaciones propias.”* (Gizatea, 2012: 83) Esto incluye el estar motivado para realizar la tarea o tareas encomendadas y la implicación en el propio proceso.

Las empresas también juegan un papel importante en el fortalecimiento de aspectos como el sentido de agencia, que se hace operativo a través de la autoestima y confianza que se pone en las personas en inserción.

Para conseguir el tránsito de la dependencia a la autonomía, es necesaria autoeficacia, que se relaciona con el reconocimiento de uno mismo como persona capaz (Gutiérrez, 1991), y tiene que ver con varios elementos, como son la sensación de poder y la responsabilidad de cambiarse a uno mismo y sus condiciones sociales basadas en el conocimiento y la percepción crítica de las relaciones de poder opresivas.

El concepto de autonomía está vinculado con el empleo y con otros aspectos del desarrollo personal y profesional. En esta concepción entran en juego:

- la definición de los objetivos de las personas (es decir, la consecución de aquello que tienen razones para valorar) y que como hemos visto se identifica en la fase de diagnóstico, lo que supone una condición habilitante clave en el proceso;

- sus creencias acerca de sus habilidades. Según Riger (1993) las creencias de la gente acerca de sus oportunidades son diferentes del poder real que puede llegar a ejercer, ya que las oportunidades se hacen realidad por la confluencia de varios factores que permiten la realización final;
- el reconocimiento de sus limitaciones; y
- su autoconfianza, auto-superación, mejora personal y autonomía.

Más allá de los aspectos intrínsecos, las Empresas de Inserción suponen una oportunidad para el ejercicio de asumir responsabilidades y riesgos para las personas vulnerables con dificultades acumuladas (REAS-Euskadi 2011a:77). Las personas se sienten muy protegidas en las Empresas de Inserción y se trabaja, por un lado el acompañamiento y el tema de la autoestima, y a la vez se va tratando de ir cortando los lazos para que las personas desarrollen su sentido de agencia y pasen de una situación de dependencia a otra más autónoma, de manera que puedan trabajar como verdaderos profesionales. No obstante, no está claro que en todos los casos se consiga, como se desprende del siguiente testimonio de un gerente entrevistado:

*“Al principio se le dan muchas facilidades pero lo lógico sería ir recortándole un poco. Al final llegan teniendo las mismas facilidades con las que empezaron.”*  
(15 – TA05)

Se hace necesario tener mecanismos claros para dirimir en qué circunstancias se podrían ir soltando los lazos y ‘exigiendo’ más implicación y responsabilidad de la persona en inserción.

Lo que perciben los responsables y técnicos de producción y de acompañamiento es que los y las trabajadoras de origen extranjero son generalmente muy autónomos a la hora de renovar los permisos, por ejemplo. Faltan, pues, elementos que permitan examinar en términos de DH, qué hace que una persona pueda tener un mayor DH, una adaptación más rápida y el mantenimiento de sus objetivos, así como una motivación alta para auto-superarse. Sería necesaria la incorporación sistemática de dichos elementos en las herramientas de seguimiento para poder evaluar el proceso en términos de DH.

En las Empresas de Inserción se ofrecen oportunidades para la acción y el desarrollo de habilidades cada vez más complejas, partiendo de los ritmos y

capacidades de aprendizaje de cada trabajador/a de origen extranjero. El objetivo es que las personas en inserción puedan tener una variedad de posibilidades para escoger.

No obstante, tener oportunidades no es suficiente, ya que la potencialidad no implica que dichas oportunidades se lleguen a poder materializar en todos los casos, por eso es importante el diagnóstico y tener en cuenta las habilidades y cómo utilizarlas, porque la materialización de las oportunidades sólo se podrá llevar a cabo en la medida en que se le presenten a la persona desafíos progresivamente más complejos y:

- a) vayan conociendo mejor el medio al que han llegado;
- b) los desafíos estén acordes con las habilidades que poseen y que van desarrollando;
- c) guarden relación con las metas elegidas y
- d) sean apropiadas con la situación individual de cada inmigrante.

### 6.2.3. Aspectos económicos: perspectivas de entrada en el mercado laboral ordinario

En este apartado se desarrollan los aspectos relacionados con la seguridad económica de las personas de origen extranjero en inserción. Nos centramos en dos tipos de condiciones habilitantes diferentes, en cuanto a su naturaleza, los momentos en los que se desarrollan y la implicación que requieren de las personas en inserción.

**Tabla 6.4. Condiciones habilitantes económico-laborales**

<b>Condiciones habilitantes económico-laborales</b>	<b>Denominación</b>
1	Percepción de ayudas sociales
2	Consecución de un empleo
3	Equilibrio entre las necesidades de producción y las necesidades de las persons en inserción
4	Adaptabilidad del entorno laboral
5	Resolución de conflictos en el entorno laboral y medidas sancionadoras
6	Medidas de conciliación entre la vida laboral y personal

- **Condición habilitante económico-laboral 1: Percepción de ayudas sociales**

La primera condición habilitante es de carácter material, se da en la fase pre-laboral, antes de la entrada en la Empresa de Inserción y se refiere a la percepción de prestaciones y/o suplementos de ingreso (RGI, prestaciones de desempleo, subsidio, pensión de alimentos) por parte de personas que no tienen ingresos suficientes o propiedades (vivienda) y necesitan ayuda para cubrir las necesidades básicas y poder llevar una vida digna. Normalmente son personas que cuentan con el seguimiento de los Servicios Sociales de base, cuya labor es primordial, y después son derivados a las Empresas de Inserción.

Esta condición habilitante se refiere a la libertad instrumental sobre la seguridad humana y protección propuesta por Sen (Sen, Germain y Chen, 1994) que incluye disposiciones institucionales, tales como las prestaciones por desempleo y suplementos legales de ingreso a las personas privadas de los suficientes recursos para llevar una vida digna. Y suponen una condición habilitante clave mientras se busca que la persona pueda ser autónoma. Así lo explican tanto un responsable de una entidad promotora como un técnico de acompañamiento:

*“...tenemos un par de pisos en Tolosa para darles cobijo y que luego puedan asistir en unas condiciones mínimas a la formación.” (01 – EP01)*

*“En muchos casos nos sucede que no tienen vivienda, que viven en un banco, entonces empezamos desde esos criterios porque nos parecían fundamentales.” (32 – TA14)*

- **Condición habilitante económico-laboral 2: Consecución de un empleo**

La segunda condición habilitante tiene que ver con el empleo, por ser el foco de las Empresas de Inserción<sup>124</sup>, y por la importancia que tiene para el DH y la inclusión, al influir en los distintos ámbitos de la vida. Precisamente, una capacidad básica propuesta por Nussbaum (2007), la décima, se refiere al control sobre el propio entorno material y a tener derecho a buscar empleo en base de igualdad con otros, así como a ser capaz de trabajar como un ser humano, ejerciendo la razón práctica e involucrarse en relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.

---

<sup>124</sup> Abarca todo el proceso de inserción, desde la selección hasta la salida al mercado laboral.

Además, el trabajo que realizan las Empresas de Inserción está también relacionado con el nivel de seguridad económica cuyo objetivo central es asegurar a todas las personas la posibilidad de desarrollar plenamente sus capacidades y potencial con el fin de que puedan generar los recursos e ingresos necesarios para llevar una vida digna.

El empleo es considerado en nuestro contexto un aspecto básico en el desarrollo personal y social que posibilita llevar adelante el proyecto de vida y es, a la vez, la razón de ser por la cual se producen muchos movimientos migratorios, lo que conecta de lleno con la idea de Sen de llevar adelante el tipo de vida que realmente se valora.

Además, el trabajo es un factor fundamental en el proceso de integración en las sociedades occidentales. De acuerdo con Sierra Fonseca (2001: 22) el empleo como medio para conseguir recursos y bienes materiales es necesario para garantizar la vida autónoma y es un medio para la integración social.

No obstante, el empleo no es suficiente para explicar el bienestar, la vida no puede estar limitada por los bienes materiales y la consecución de recursos, hay que tener en cuenta otras dimensiones de la vida humana, sobre todo si hablamos de grupos vulnerables. Más allá del PIB, el desarrollo humano es, al menos, igual de importante que el desarrollo económico (Sierra Fonseca, 2001: 22).

En las propias empresas tratan de proporcionar un conocimiento de dicho contexto laboral en el mercado ordinario y de preparar a los y las trabajadoras en inserción para su incorporación a dicho mercado.

- **Condición habilitante económico-laboral 3: Equilibrio entre las necesidades de producción y las necesidades de las personas en inserción**

Las Empresas de Inserción cumplen un doble objetivo, son instrumentos de producción y de inserción de personas. Una condición habilitante importante es que no se centran sólo en los objetivos de producción o en conseguir el máximo beneficio o competitividad económica. Más bien tratan de buscar el equilibrio para cubrir las necesidades de producción (calidad, tiempo, dar cuentas a un cliente) y las necesidades de las personas (carencias formativas,



ritmo de aprendizaje y de producción, hábitos). Un responsable de una entidad promotora lo explica como sigue:

*“Nosotros intentamos hacer ahí un mix, intentas trabajarlo de manera de alguien que produzca un mínimo y tenga cubiertas esas necesidades.” (01 – EP01)*

Es un planteamiento ideal en teoría, difícil de llevar a la práctica por el reto que supone encontrar el equilibrio entre cumplir los objetivos de producción tratando de conseguir la sostenibilidad de la empresa y los estándares mínimos de calidad del trabajo y a la vez respetar el ritmo de unas personas que la mayoría de las veces no están centradas únicamente en su puesto de trabajo, sino que han de resolver simultáneamente muchos aspectos de su vida y además cuentan con carencias que han de ir superando. Como explica un técnico de acompañamiento:

*“a la vez que está trabajando, se está formando, va adquiriendo nuevas competencias, nueva información con respecto al desempeño del trabajo...” (02 – TA01)*

#### **- Condición habilitante económico-laboral 4: Adaptabilidad del entorno laboral**

En las Empresas de Inserción se generan espacios de trabajo digno, cuidado y favorable para que las personas que tienen ciertas dificultades puedan encontrar en el trabajo un elemento positivo y que, además, en el caso de las personas de origen extranjero, les ayude a remover las trabas y limitaciones existentes (legales, idiomáticas, formativas, etc.). Son entornos laborales protegidos que son difíciles de encontrar fuera, cuando se incorporan al mercado laboral ordinario, como explica un técnico de producción:

*“... les mimamos. Estamos todo el tiempo detrás de ellos para que aprendan, después para que generen unas condiciones de trabajo saludables, en equipo con sus compañeros, reciben de alguna manera mucho cariño... son unas condiciones más o menos privilegiadas. Cuando llegan al momento en el que se tienen que insertar en el mercado laboral normalizado, el poco que hay, son unas condiciones no “tan cuidadas”. Se encuentran con que tienen que hacer horarios bestiales, donde no les cuidan tan bien, donde sí le hacen contrato no es tal, donde la gente no es muy franca, y tampoco trabajan tan cómodos, se sienten más explotados. Eso genera un choque con la cultura de trabajo.” (10 – EP06)*

El que las Empresas de Inserción trabajen en el mercado libre y tengan que producir con un nivel de calidad y unos tiempos para ser competitivas se convierte en un condición habilitante porque es un espacio ideal para ayudar a las personas en inserción, mediante el desempeño del trabajo diario, a acostumbrarse a trabajar en una empresa y delimitar cuáles son las normas y el funcionamiento reglado de una profesión. También les facilita las claves (formación, hábitos y ritmo de trabajo, nivel de calidad del producto o servicio desarrollado, etc.) para estar preparados de cara a optar por un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario en igualdad de condiciones.

También se favorecen los reajustes en la asignación de los puestos de trabajo cuando se dan dificultades por los temas culturales o de religión:

*“Ellos de antemano, cuando sacamos el puesto de trabajo, saben qué puestos van a hacer, por ejemplo oficinas, iglesias, comunidades de vecinos. Entonces te dicen yo esto no puedo, ... eso se puede reajustar si por cultura, por ejemplo, las chicas marroquíes, no son todas porque tenemos algunas que sí y otras que no, que a las iglesias católicas no entran.” (23 – TP09)*

#### **- Condición habilitante económico-laboral 5: Resolución de conflictos en el entorno laboral y medidas sancionadoras**

Si hay problemas en la empresa o algún conflicto puntual y se necesita mediación hay más presencia de los técnicos de acompañamiento pues es necesario intervenir y hacer un seguimiento más intenso. Por lo general no hay lugar a sanciones, ya que la gente está muy motivada. No obstante, en caso de ser necesario, la aplicación de sanciones por temas de puntualidad, absentismo, no comunicar o comunicar a última hora que van a faltar, falta de respeto, calidad en el trabajo, habilidades sociales, o no cumplir las normas de la empresa, se hace desde el trabajo previo con la persona y también desde un trabajo más educativo, como explica el responsable de una entidad promotora:

*“...si no hay una relación previa basada en la confianza, que el otro confía en ti y tú en el otro, no se puede construir nada. Normalmente sin eso no se pasa a protocolos de atención.” (03 – EP02)*

Se trata de una condición habilitante porque se encuentra inserta en un proceso en el que previamente se trabaja el vínculo y la confianza con la persona y cualquier llamamiento de atención se hace desde ahí, escuchan y desarrollan una actitud y posición de respeto. Se les explica que lo que han

hecho es una falta grave y que tiene una sanción; y puede acabar, si la situación no se reconduce, incluso en despido o no renovación del contrato.

En los puestos de inserción el despido no es como en otras empresas al uso en las que si una persona no cumple se va a la calle, sino que al ser un proceso de inserción hay que intentar conseguir que la persona cambie, por lo que es un proceso largo, en el que se trabaja el desarrollo de la persona. Se trata de un modelo que puede caer en el paternalismo, como explica un responsable de una entidad promotora:

*“...yo siempre digo que parecemos un poco madres. El apoyo que se recibe en una empresa de inserción no se va a recibir en otras... siempre les das una segunda y una tercera oportunidad, pero sí que es verdad que por mucho menos en cualquier otra empresa estarían en la calle.” (30 – EP12)*

Dependiendo de la empresa, las acciones correctoras o disciplinarias las aplican los técnicos de producción que son los que están en el día a día del propio trabajo con ellos; en otros casos es el técnico de acompañamiento o ambos en coordinación y el nivel de permisividad y exigencia es diferente también en cada empresa; en unos casos se trata de solucionar el problema hablando y atajándolo desde los primeros síntomas; en otros casos, se comunica varias veces a la gerencia antes de sancionar y en otras ocasiones se es más estricto, como puede apreciarse en el testimonio de un gerente:

*“yo les amonesto por escrito a la mínima, o sea no tengo ningún problema. Porque, si no, cuando pasa algo, eso se puede quedar en el olvido... yo te entiendo pero te voy a sancionar. Que quede constancia. Porque si tu tónica a partir de ahora es dormirte, yo ya tengo las espaldas cubiertas por si tuviera que justificar... incluso para decir que tu proceso de inserción no es bueno, porque no sabes llegar a la hora.” (18 – GE01)*

En estos casos, lo habitual es que la persona reaccione y procure no repetir la situación, tratando de cambiar su conducta.

Los técnicos y gestores tienen, en cualquier caso, la capacidad de emplear herramientas de negociación y de resolución de problemas y conflictos surgidos como consecuencia de las diferencias culturales, personales y/o laborales por el desempeño o los hábitos de trabajo. Se encargan de:

- Establecer y poner en funcionamiento canales de comunicación, ya que hay una parte de escucha por parte de los técnicos de inserción y de producción que es importante en momentos y circunstancias determinadas (ej. Curso

de duelo organizado por Aurrerantz con inmigrantes para ayudar a superar el vivir con sus familias a miles de kilómetros de distancia).

- Potenciar la superación de las barreras idiomáticas y culturales, tratando de negociar con sensibilidad intercultural para trasladarles los hábitos y que su religión no choque con la cultura de aquí. Trabajar las situaciones tanto individualmente como en sesiones grupales;
- Llamar la atención cuando es necesario. Se les '*echa la bronca*' para que se tomen en serio el trabajo o los horarios porque llegan tarde sin justificación, por ejemplo; y
- Usar la disciplina y las sanciones marcadas por el convenio que aplique en cada caso cuando cometen una falta. Por estar en una Empresa de Inserción tienen una serie de facilidades, como ir a la trabajadora social cuando lo necesitan, por ejemplo, pero cuando hacen una cosa que no está bien, se puede incluso sancionar algunos casos con tener que estar en casa un día sin trabajar y en caso de reiteración, irse a casa una semana sin empleo y sueldo, como en un puesto normalizado. Así lo explica un técnico de producción:

*"...es un poquito disciplina porque también ellos no sé si creen que con el contrato de inserción están un poquito salvados. Siempre se les ha dicho que en un contrato de inserción no pone nombre." (25 –TP10)*

Se han dado incluso situaciones que no han funcionado y que han llegado al despido. Cuando se llega a estos límites la situación es dura porque las expectativas son que esa persona pueda seguir para adelante, que se inserte. No obstante, a veces no quedan alternativas, como refiere el responsable de una entidad promotora:

*"...cuando en las supervisiones que ha habido de trabajo se han visto cosas que no están bien, se le ha avisado y no ha cambiado la actitud.... Entonces bueno, cuando se finaliza el primer año o el segundo, o lo que sea, no se le ha renovado el contrato." (42 – EP15)*

En cualquier caso, se registra todo por escrito, formalmente, intentando documentarlo con los informes de seguimiento, que se hacen con la persona, para que vea que es un tema serio.

**- Condición habilitante económico-laboral 6: Medidas de conciliación entre la vida laboral y personal**

La mayoría de las Empresas de Inserción apuestan por medidas de conciliación en la flexibilidad horaria y de vacaciones. La disponibilidad horaria de las personas inmigrantes que tienen su familia en el país de origen es mayor que la de aquellas que tienen dependientes a su cargo en el país de acogida y supone un valor añadido para la Empresa de Inserción. En varias empresas han buscado soluciones creativas, aprovechando las características del colectivo de trabajadores extranjeros, para compaginar las necesidades de conciliación laboral-familiar con las necesidades de producción. Así lo explica un técnico de producción:

*“... en verano sí que tenemos mucho trabajo, pero en invierno baja bastante... como casi todos vienen de países bastante lejanos, les damos vacaciones. Entonces siempre intentas tener a 2 de vacaciones desde octubre hasta marzo o abril, entonces ellos necesitan un mes para irse porque se van bastante lejos, y a nosotros no nos viene tan mal...”. (17 – TP01)*

**6.2.4. Aspectos educativos: condiciones habilitantes para la inclusión y DH de las personas de origen extranjero**

Todo el desarrollo que se produce en las Empresas de Inserción es en realidad un proceso educativo, de ahí que sea difícil desentrañar las condiciones habilitantes educativas específicas de las acciones generales que definen y dan sentido a la labor de las Empresas. Aun así, este apartado tratará de profundizar en aquellos aspectos que constituyen de manera más específica las condiciones habilitantes del ámbito educativo.

**Tabla 6.5. Condiciones habilitantes educativas**

<b>Condiciones habilitantes educativas</b>	<b>Denominación</b>
1	Desempeño laboral como eje del acompañamiento y de la formación en hábitos y elementos necesarios en el ámbito laboral
2	Acreditación profesional
3	Aprendizaje, manejo y dominio del castellano
4	Promoción de canales de comunicación respetuosa con la realidad plurilingüe de la plantilla

- **Condición habilitante educativa 1: Desempeño laboral como eje del acompañamiento y de la formación en hábitos y elementos necesarios en el ámbito laboral**

La característica básica de las Empresas de Inserción, desde la perspectiva de las personas, es la oportunidad de un desempeño laboral exitoso, en un sentido amplio, desarrollando una tarea productiva de manera eficaz (Gizatea, 2012:80).

En el marco de un proyecto compartido para la mejora de las competencias (Gizatea, 2012:80), el modelo de formación de las Empresas de Inserción se basa en el desempeño laboral como eje del acompañamiento (Gizatea, 2012:23). De esta manera, una condición habilitante es el que las personas en inserción se formen a la vez que trabajan. Para ello se analizan las debilidades y las fortalezas que tiene el o la trabajadora, así como sus expectativas laborales y se plantea un plan de desarrollo ad hoc.

Las y los trabajadores inmigrantes van adquiriendo nuevas competencias en diversos ámbitos aprovechando el desempeño laboral, el ritmo de trabajo, las exigencias de llegar a tiempo y presentable al trabajo, la exposición a compañeros, jefes y clientes,... de manera que vayan adquiriendo mayores niveles de autonomía, autoestima, agencia, DH en definitiva y un mayor nivel de inclusión. Como explica un técnico de acompañamiento:

*“... tenemos que mandarles tareas, esas tareas nos las trae el jefe de producción que nos comenta un poco cómo está esa persona.” (32 – TA14)*

Una condición habilitante clave en el proceso se produce a la llegada o incorporación de la persona a la Empresa de Inserción que permite su adaptación y aprendizaje del funcionamiento de la empresa y que incluye formación técnica, pero también, en el caso del colectivo inmigrante, de un aprendizaje de las costumbres, formas de hacer y procesos de trabajo que requiere además una adaptación cultural mutua. Se trata de un periodo necesario para que la persona pueda comenzar su proceso de funcionamiento autónomo en la empresa, con las herramientas y las tareas que se le asignen.

Una función importante de los técnicos de acompañamiento es hacer el seguimiento de los avances y logros que las y los trabajadores de inserción van

consiguiendo durante el ejercicio de sus tareas y funciones dentro de la empresa en las áreas socio-laboral y socio-personal.

Varios responsables entrevistados valoran el hecho de que las personas cuenten con apertura de mente pues les puede ayudar para adaptarse y aprender más rápido.

#### - **Condición habilitante educativa 2: Acreditación profesional**

Como hemos visto, la mayoría de los trabajadores de inserción no cuentan con **formación y/o títulos** que puedan presentar en la búsqueda de trabajo al acabar su proceso de inserción. Las Empresas de Inserción están en contacto con la Agencia Vasca por el tema de la acreditación profesional, para que según vayan adquiriendo determinadas competencias a nivel profesional y a nivel personal se intente homologarlas con la formación o al menos contar con un certificado de las competencias profesionales y personales adquiridas, para que luego puedan obtener ciertos títulos.

Se está trabajando en un catálogo de formación en el que se recojan la formaciones mínimas y básicas que toda persona que pase por las Empresas de Inserción va a adquirir: un certificado de la EPA o un certificado de que han pasado por un recurso formativo de castellano; carnet de conducir, carnet de camión, manipuladores de alimentos,... El objetivo es que la persona que trabaja durante un tiempo en las Empresas de Inserción tenga un poco más fácil el que puedan entrar en las competencias del circuito profesional.

*“... Con el tema técnico es más complicado. Estamos pensando en competencias transversales que les permitan amoldarse al mundo laboral tan cambiante. Este tipo de competencias que sirven para todo. Y luego sí, alguna competencia técnica más específica del sector. Por ejemplo... en Rezikleta todos salen con el carnet de manejo de carretillero.” (05 – TA02)*

#### - **Condición habilitante educativa 3: Aprendizaje, manejo y dominio del castellano**

Normalmente se intenta que las personas extranjeras lleguen a la Empresa de Inserción con el idioma aprendido. Se trata por tanto de una habilidad que se comienza a trabajar en el periodo pre-laboral. No obstante, cuando es necesario, se da apoyo especial en el tema del idioma, dedicando recursos y energías para la comunicación: en algunos casos se ha mandado a

personas a la EPA para que aprendan mejor el castellano o lo aprenden por las tardes.

Un modo utilizado por algunas empresas para solucionar las dificultades con el idioma es emplear a los trabajadores/as de origen extranjero que saben menos castellano en puestos que no tengan que estar de cara al público, por lo menos en las primeras etapas mientras lo van aprendiendo, como explica un responsable de una entidad promotora:

*“Los que más problema de manejo del castellano tienen son los de jardinería pero esos no están de cara al público. Muchos se están sacando el graduado, le damos bastante importancia, lo trabajamos mucho.” (15 – EP05)*

Una condición habilitante es la implicación directa en la formación de algunos técnicos que llegan, si es necesario, a darles clase ellos mismos, como puede verse en el ejemplo siguiente narrado por un técnico de producción:

*“...desde aquí les incidimos en la importancia del castellano, de que vayan a clases, incluso tenemos el caso de un chico que cuando ha empezado a trabajar ya se había pasado el plazo de inscripción y estaban todas las plazas ocupadas para aprender castellano, y yo le estoy dando un poco clases, porque es importante porque al final están de cara al público.” (15 – EP05)*

#### **- Condición habilitante educativa 4: Promoción de canales de comunicación respetuosos con la realidad plurilingüe de la plantilla**

Se trabaja la inclusión de la persona con todo el grupo. Para ello se impulsa y favorece la creación de espacios de comunicación intercultural, favoreciendo el conocimiento y respeto mutuo, la mezcla de personas de distintas culturas en grupos de trabajo culturalmente mixtos, la superación de la asignación de puestos más cualificados para los autóctonos y no cualificados para los extranjeros.

*“...no están los autóctonos con los autóctonos, sino que en el grupo se suelen mezclar porque trabajan en función de las especialidades que tienen; en el tema relaciones, bien.” (44 – GE09)*

En general, las Empresas de Inserción mantienen y promueven canales de comunicación que son respetuosos con la realidad plurilingüe de la plantilla, tanto para el personal autóctono como inmigrante de la misma plantilla, con el objetivo de proporcionar claves culturales para una comunicación más efectiva y así evitar malentendidos. Se quiere poder llegar a la persona y generar un clima de entendimiento mutuo. Como ejemplo, el abordaje que hacen en Ekorrepara:

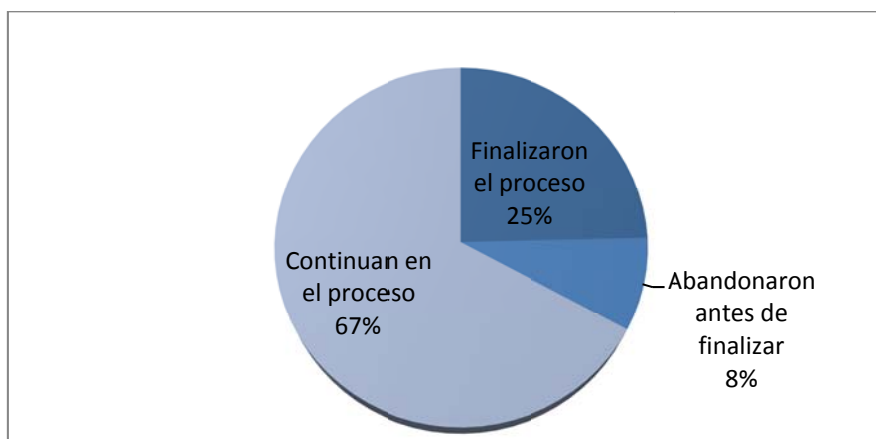


“... a todo lo que les dices te dicen que sí... es un elemento de defensa, no vaya a ser que cuando te preguntan si me has entendido, digas que no y por eso te echen. Lo que estamos intentando ahora es trabajar muy visualmente...”

### 6.3. Seguimiento tras el proceso de inserción

Analizando los cambios de la situación de los trabajadores de inserción en el último año, el 67% seguían el proceso de inserción (Gráfico 6.4). Una cuarta parte había acabado el contrato aunque este dato no signifique o garantice que hubieran acabado el proceso. Un 8% de trabajadores había abandonado el proceso, desconocemos si por dificultades en el mismo o porque habían encontrado un trabajo en el mercado laboral.

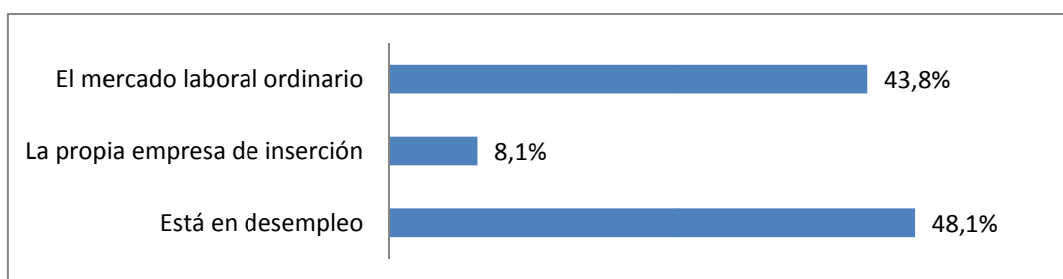
Gráfico 6.4: Cambios en los trabajadores de inserción durante el año 2011



Fuente: Elaboración propia

Del 25% de personas que habían finalizado el proceso de inserción (Gráfico 6.4), casi la mitad, el 48,1% se encontraban en desempleo, un 43,8% había encontrado trabajo en el mercado laboral ordinario y un 8,1% seguía trabajando para la propia empresa.

Gráfico 6.5: Situación de las personas que terminaron el proceso de inserción



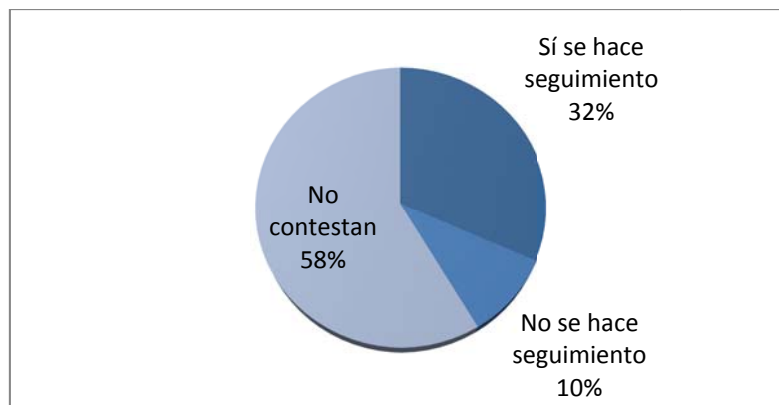
Fuente: Elaboración propia

El seguimiento posterior no está sistematizado, como demuestran los datos recogidos en las empresas y así lo expresa un responsable de una entidad promotora:

*“...hay gente que pasa por aquí simplemente a visitarte y entonces te cuenta qué es lo que le pasa. Pero estamos haciendo para que a posteriori no se corte el vínculo.” (03 – EP02)*

El 58% de las Empresas de Inserción que tienen trabajadores de origen extranjero no contestan a la pregunta sobre el seguimiento de los trabajadores una vez que la dejan (Gráfico 6.6). Un tercio de las empresas -el 32%- se ocupan de realizar algún tipo de seguimiento, mientras un 10% declara no hacerlo. Por lo tanto, podría inferirse que siete de cada diez Empresas de Inserción no tiene establecido procedimiento alguno para poder saber qué ocurre tras la salida de los trabajadores de inserción al mercado de trabajo ordinario.

**Gráfico 6.6: Seguimiento desde la Empresa de Inserción de los trabajadores de origen extranjero que la dejan**



Fuente: Elaboración propia

En general, lo que se desprende del análisis de las entrevistas es que el seguimiento tras acabar el contrato de inserción depende de la persona y es más intenso al principio, pero después se va diluyendo en el tiempo. En algunos casos se mantiene el vínculo porque las personas se han dedicado a temas del sector de la empresa en la que trabajaron, aprovechando los conocimientos y habilidades adquiridos del sector y mantienen una relación comercial.

En algunas empresas y entidades promotoras han ido poniendo en marcha mecanismos de seguimiento una vez acabado el proceso de inserción socio-laboral, por dos razones:

- a) Por la necesidad de mostrar con transparencia los resultados que tienen en cuanto a la efectividad del proceso, para lo cual es necesario saber qué pasa después,
- b) Porque a veces el acceso al mercado de trabajo no es definitivo (trabajos temporales, inestables) y la persona vuelve para atrás cuando se queda sin trabajo. Si no se tiene presencia, eso no se sabe. Entonces sí que obliga mantener cierto seguimiento para ver si se va estabilizando o hay que recuperar cierto trabajo de apoyo, para una búsqueda posterior.

Un gerente resume muy bien los dos puntos, el de la continuación del apoyo y el del seguimiento de los resultados:

*“...lo que suele pasar es que igual salen de aquí sin puesto de trabajo, pero ya tienen la dinámica y siguen teniendo nuestro apoyo para seguir en la búsqueda activa de empleo. Igual no lo encuentran en el día siguiente o antes de salir de aquí, sino que más adelante lo encuentran. Entonces seguimos en contacto y sabemos que han encontrado el puesto de trabajo, lo contamos como éxito también.” (21 – GE02)*

### **A modo de síntesis**

La intervención en las Empresas de Inserción apunta, junto con otros instrumentos y dentro de procesos más amplios, al DH y a la integración social de las personas vulnerables y en riesgo o situación de exclusión de la CAPV. No obstante, aunque las Empresas de Inserción tratan de hacer una intervención holística y multidimensional, se centran sobre todo en los aspectos económicos y laborales, que son su misión principal, y sería necesario trabajar de manera más coordinada y sistemática con el resto de servicios e instrumentos existentes para que se tenga una visión global del DH y la inclusión de las personas y se pueda hacer un seguimiento y un apoyo más allá del contrato de inserción.

Actualmente, el proceso de inserción está más basado en los parámetros normativos del programa que en la evaluación del DH de las personas y en la medición del desarrollo de capacidades y de su grado de inclusión. No hay una manera sólida de evaluar a los candidatos en relación a su situación en las

diferentes dimensiones de la vida tanto en el momento de la selección, como durante el proceso o al terminar. ¿Cómo se va a medir el éxito del modelo, si no tenemos indicadores que vayan más allá de la consecución de un trabajo en el mercado laboral normalizado?

Existe una línea muy fina que separa, por una parte, la protección y el acompañamiento que son necesarios en las situaciones vulnerables. Y por otra, el nivel de exigencia con el que hay que dotar al mismo proceso para que las personas mantengan la co-responsabilidad y el compromiso durante el tiempo que dura su contrato de inserción, y que respetando sus ritmos y capacidades se encuentren en el periodo máximo de tres años establecido por ley para estar en condiciones de poder integrarse en el mercado laboral y en la sociedad. Surgen varios interrogantes: ¿qué pasa cuando el proceso no funciona, no llega a término o la persona vuelve a estar en una situación vulnerable o de exclusión?

El análisis cualitativo permite percibir la evolución que se ha ido produciendo en las Empresas de Inserción donde había situaciones en las que entraba gente que no estaba en condiciones de trabajar y, en base a la experiencia, se ha ido modificando y poniendo en marcha acciones pre-laborales (formación previa de idioma, prácticas) para solucionar las situaciones (falta de vivienda, ingresos mínimos...) que impedían a las personas desempeñar un trabajo con un mínimo de viabilidad. En algunos casos el modelo se hace largo, como explica un gerente:

*“...tener más o menos la obligación que si no sale al mercado laboral, tiene que estar tres años, pues se nos hace mucho.” (39 – GE07)*

Si se pudiera medir el grado de independencia adquirido, la capacidad y el desarrollo de la persona, así como garantizar posibles salidas cuando la persona ya esté preparada, se podría abrir el puesto a otra persona que lo necesite más en periodos de tiempo más corto cuando se pudieran buscar salidas a las personas que ya están preparadas, o alargar el proceso para aquellas que necesiten periodos más largos.

Para otros casos podría haber soluciones o instrumentos que requieran otro tipo de intervención, como puede ser la incidencia en la búsqueda de soluciones a factores estructurales como:

- la falta de generación de empleo en el mercado laboral ordinario, ya que la escasez de puestos de trabajo supone un alto riesgo para el cumplimiento de la misión y los objetivos de las Empresas de Inserción, que tratan de conseguir la integración por lo laboral y cuyas salidas tras el proceso son exiguas en los periodos de crisis económica como los que estamos atravesando.
- las leyes de extranjería y la coordinación de políticas y programas que mejoren el proceso de inclusión, sobre los que habría que incidir para conseguir una mayor igualdad y una ciudadanía inclusiva.

Se desprende del análisis que hay dos condicionantes habilitantes clave en el proceso de inserción. El primero es el rol que desempeña el técnico de acompañamiento, que es la figura que acompaña, facilita, y orienta en muchos aspectos que afectan a la vida de la persona, más allá de lo laboral y que inciden en su DH, independencia, agencia, e inclusión social. El segundo es la cooperación de todas personas que intervienen en el proceso, desde los servicios sociales a las propias personas en inserción.

Se hace necesario seguir repensando el modelo en base a la experiencia de los profesionales y de las personas que han pasado por el mismo, de manera que se puedan desarrollar herramientas sólidas para realizar la selección, el seguimiento del avance, la realización de los ajustes necesarios y la monitorización tras su término.

En la reflexión que realizaron los técnicos de acompañamiento en 2012 (Gizatea, 2012: 26) identificaron una serie de debilidades de las distintas fases del proceso y habría que estudiar cómo dar respuesta a dichas dificultades desde el enfoque de capacidades (ej. a) no saber cómo trabajar cuando la persona se bloquea al elaborar el proyecto profesional; b) cuando los objetivos laborales que se definen en el plan de trabajo, no coinciden con el puesto de trabajo que se está desarrollando; c) en la fase de incorporación al mercado laboral se encuentran el que la intervención se centra más en hacer una orientación laboral que en el acompañamiento del proceso; d) que se superen las dificultades de motivación de las personas en la búsqueda activa de empleo; y e) también la superación del sentimiento de frustración por no conseguir el objetivo final de incorporación al mercado laboral).

¿Cómo se puede medir el impacto de la intervención en términos de los logros del DH para la persona a medio o largo plazo? Basándose en acciones:

- **Integrales**, no puntuales, que apoyen realmente el desarrollo personal y el intercambio cultural y social de manera que se produzca un entendimiento y un proceso tendente a la inclusión; y
- **Coordinadas** que tiendan a la sostenibilidad de las oportunidades generadas.

Otra condición habilitante es la alta diversidad existente en las Empresas de Inserción, diversidad que se podría utilizar como vehículo de trabajo, extrayendo las ventajas que supone contar con personas de diferentes culturas (ej. continuar la producción durante las mediodías en el periodo de Ramadán; hacer turnos para mantener la empresa en funcionamiento durante la Navidad,...). Por supuesto que hay que preguntarse por las herramientas que sería necesario desarrollar para que se consigan logros de DH e inclusión desde la sensibilidad y la identificación de las diferencias culturales (cuestiones religiosas, culturales, personales,...), dando así a la diversidad un papel importante en la inclusión desde la óptica de Desarrollo Humano.

## Capítulo 7. Análisis de los logros de los trabajadores extranjeros en su paso por el proceso de inclusión en las Empresas de Inserción en Euskadi

*“Es lo que vales, no de dónde vienes.”*

(24 – GE04)

Una vez analizadas las condiciones habilitantes, es decir, los elementos, instrumentos y procesos que permiten que se pueda potenciar el DH y la inclusión de las personas de origen extranjero en las Empresas de Inserción, este capítulo se centrará en el análisis de los logros (*functionings*) que consiguen los trabajadores inmigrantes durante su paso por las empresas.

El análisis se realizará desde la voz de uno de los colectivos a los que va dirigido el proceso, las personas inmigrantes de origen extranjero a los que hemos hecho entrevistas en profundidad y una encuesta específica a una muestra representativa y que no habían sido preguntadas con anterioridad para valorar su experiencia y los logros que identifican a lo largo del proceso.

Desde la perspectiva del DH y la definición de inclusión (capítulo 2) y, teniendo como base la matriz de logros desarrollada en el capítulo 3, el análisis se articulará en torno a las distintas dimensiones de la vida humana.

Se trata de responder a la pregunta de qué ha supuesto para el colectivo inmigrante su paso por las Empresas de Inserción en relación a los logros, la expansión de sus capacidades y las competencias desarrolladas en las dimensiones personal, económica, educativa, colectiva, política y cultural<sup>125</sup>. Es

---

<sup>125</sup> Es importante subrayar que no se analizarán aspectos más estructurales como la dimensión alimentaria o de la salud, o aspectos altamente relevantes para la inclusión del ámbito socio-participativo. Tampoco se profundizará en el estudio de varios logros del ámbito social, político y participativo que siendo muy importantes para la inclusión se trabajan menos desde las Empresas de

decir, cómo perciben el cambio, su nivel de avance en su DH o la preparación para su inclusión sociolaboral tras su paso por las Empresas de Inserción. En muchas ocasiones los logros de varias dimensiones se cruzan entre sí y permiten o fortalecen la consecución de otros. Por ejemplo, la realización personal, el visualizar su plan de vida, se ve favorecido por el desempeño y la confianza ganada en el terreno profesional, a lo que también ayuda el que la persona haya encontrado su vocación o un oficio con el que se siente realizado. Como hemos visto en el capítulo anterior, el trabajo de las Empresas de Inserción apoya el DH de las personas e incide en su inclusión social en la medida en que genera condiciones habilitantes para ello.

**La valoración general que hacen de la experiencia las personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción es positiva, e incluso hay trabajadores/as que verbalizan que no encuentran nada negativo:**

*“Mi experiencia es excelente. Incorporé muchas herramientas en todo, en lo laboral y en lo personal.” (10 EIM02)*

### 7.1. Logros transversales

En este apartado analizaremos los logros que hemos denominado transversales (capítulo 3) y que al estar en la base del modelo repercuten en varios ámbitos de la vida. Están relacionados con la dignificación en el trabajo, la igualdad de condiciones, la garantía del ejercicio de los derechos por parte de las y los trabajadores inmigrantes de igual manera que la población nacional y por último, el acceso a la regularidad administrativa.

Un logro importante tiene que ver con tener dignidad. Del análisis de los datos se deriva que las y los trabajadores de origen extranjero han conseguido, a través del trabajo en las Empresas de Inserción, la **oportunidad de tener una vida decente** en todos los sentidos. Al estar trabajando no se sienten inútiles, sienten el cambio de *‘no saber hacer nada a sentirse más capaces’* (07-EIMJ02), y en general se sienten dignificados, como puede apreciarse en los siguientes testimonios:

---

Inserción, como pueden ser: tener libertad de expresión política como consecuencia del acceso a los derechos civiles; tener la posibilidad de votar en las elecciones y participar en debates y ser capaz de participar en la definición de políticas y programas de integración.



*“Antes me sentía fatal y ahora pues estoy bien y espero conseguirme otro trabajo para poder seguir trabajando...” (EI – 06); “... Es un cambio, de estar por la calle, inseguro, sin trabajo, buscando y al día siguiente estar con papeles, trabajando.” (EI – 10).*

Un responsable de una entidad promotora insiste en esta misma idea de la dignificación y el cambio que supone para la persona:

*“... Ver que una persona es capaz de cambiar la opinión sobre sí misma y verse capaz de hacer cosas que antes pensaba que no podía...implica un trabajo, porque aunque el trabajo no es la única forma de incluir a las personas, el trabajo tiene algo de dignidad, y cuando yo tengo una nómina, tengo unos compañeros de trabajo y el entorno es bueno, eso dignifica mucho.” (03 – EP02).*

Un logro importante que las y los trabajadores inmigrantes consiguen durante su paso por la Empresa de Inserción es **tener motivación personal**, poner ganas y voluntad y esforzarse por ir mejorando y consiguiendo logros. Como se ha explicado en capítulos anteriores, este trabajo parte de una definición positiva de inclusión social en el que la persona tiene un rol activo y puede actuar en las distintas dimensiones de la vida humana, personal, material, social, política y cultural, gracias al desarrollo de una actitud crítica que le ayuda a pasar de ser una persona pasiva a convertirse en agente y actor legítimo de su desarrollo<sup>126</sup>. Según este enfoque, la persona desarrolla el poder de hacer, de ser capaz, así como de sentirse con mayor control de las situaciones. Lo que supone que la obtención de logros está ligada al nivel de DH que va adquiriendo.

En esta línea, varios técnicos de acompañamiento reconocen la motivación y responsabilidad como elementos claves para que puedan darse avances. Los y las inmigrantes también reconocen que si ponen interés aprenden más rápido. Se requiere, además de capacidad de adaptación, voluntad para aprender y mejorar habilidades y para ampliar conocimientos:

*“... yo soy un camaleón...me adapto rápido... donde fueres haz lo que vieres. Ahora estoy en el País Vasco y respeto y hago las cosas, salvo el idioma que es súper duro pero bueno, lo muerdo y lo mastico y hago cosas con el crío, lo demás me adapto enseguida.” (16 – EIM03)*

*“...tienes que tener tú la voluntad de hacer. Todos quieren ayudarte, pero si tú mismo no quieres ayudarte... Entonces te pones a pensar y quiero, voy a hacer*

---

<sup>126</sup> En [http://www.fride.org/uploads/Empowerment\\_Documento.base\\_ES.pdf](http://www.fride.org/uploads/Empowerment_Documento.base_ES.pdf) (Accedido 03/07/2012)

*todas las cosas porque la gente me ayuda, y me están preparando.” (06 – EIMJ01)*

No obstante, también hay que resaltar que no todas las personas a las que se les da esta oportunidad se implican igual.

Otro logro transversal es **sentirse valorado, respetado y tratado en igualdad de condiciones**. En las Empresas de Inserción se da un tratamiento y valoración de todas las personas por el hecho de ser personas lo que redundará en el trato que los y las inmigrantes reciben. Éstos perciben que se les tiene en cuenta y se les aprecia, a diferencia de un trabajo normal, en el cual lo principal es si la persona es adecuada para el trabajo.

La confianza (propia y la de los demás), el respeto y la consideración que se pone en ellas como personas y como trabajadores supone un logro en sí mismo, pero también es un logro transversal porque, al percibir un aumento apreciable de su dignidad, repercute en la autoestima, en la motivación, etc. Esta confianza traspasa el entorno laboral y les ayuda en otras facetas de la vida:

*“Una cosa que cien por cien te hace bien, cien por cien... como persona te sientes mejor.” (07 – EIMJ02);*

*“...como madre también me sentía más débil y estando aquí también me ayudó muchísimo como madre, pero muchísimo. He pasado a ver que mi hija tiene muchísimas cualidades, que es muy lista, que es más lista que la madre.” (E1 – 03);*

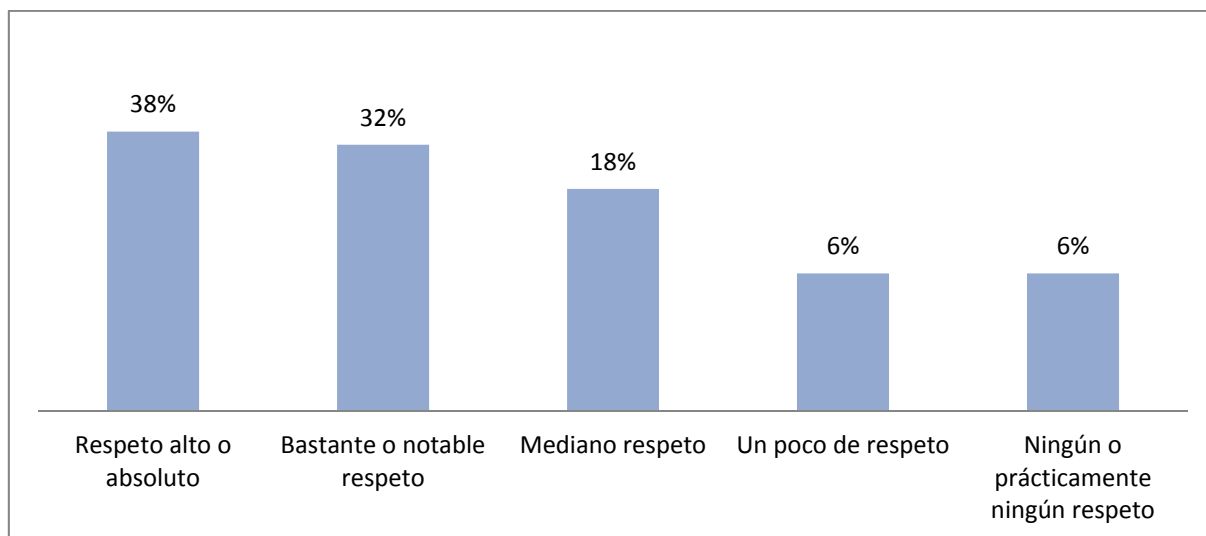
*“...a mí me han tratado súper bien, con un respeto absoluto...” (16 – EIM03);*

*“... las personas con las que trabajo, son personas que me respetan y cuentan con mi opinión para las decisiones que se toman en la empresa, o sea que valoran mi opinión y a mí me gusta eso. Me siento parte de un grupo, no sólo porque sea de inserción quiere decir que te estamos enseñando ni nada, estoy en un proceso de aprender, pero siempre ellos también valoran mi opinión y a mí me gusta mucho eso de que me digan: ‘oye mira ven, ¿qué opinas tú de esto?’, que podemos aportar...” (E1 – 01)*

La confianza es mayor si sobre todo, tras el paso por las Empresas de Inserción, tienen perspectivas de encontrar un trabajo relacionado con tareas que saben hacer o que han desarrollado antes. Este sentimiento de dignidad y de confianza que han adquirido también repercute en la percepción que las personas inmigrantes tienen sobre el respeto que las demás tienen hacia ellas y hacia sus costumbres en la zona en la que residen, es decir, en su propio entorno de vida.

De hecho, respecto a la percepción del respeto por las propias costumbres, la puntuación media es muy alta, situándose en 7,4 (sobre un máximo posible de 10) (Gráfico 7.1). Un 70% de las personas trabajadoras extranjeras encuestadas valora positivamente (un 38% en grado muy alto y el 32% en grado bastante alto) el respeto que muestran los demás hacia sus costumbres, contra el 12% que manifiestan una percepción negativa.

**Gráfico 7.1: Grado en que los trabajadores extranjeros perciben que sus costumbres son respetadas en la zona en la que residen. Porcentajes**

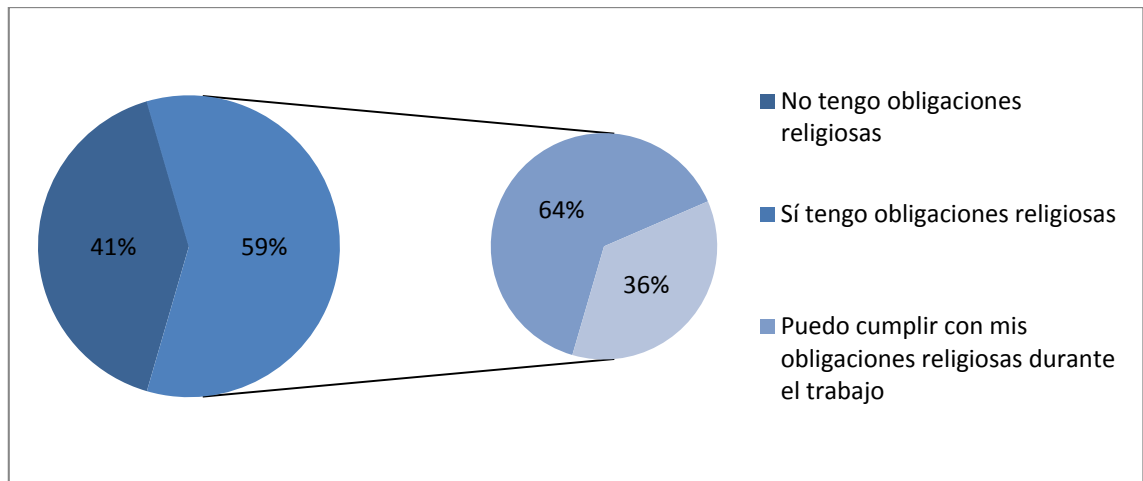


Fuente: Elaboración propia

El respeto a las personas y a su cultura y costumbres también se manifiesta en las empresas de inserción en la apertura hacia la diversidad religiosa y hacia la aceptación de las prescripciones de las religiones que pueden condicionar a sus trabajadores extranjeros. En este tema, los datos muestran que el 41% de los trabajadores no tiene que cumplir obligaciones de tipo religioso (Gráfico 7.2), y del resto que sí ha de cumplirlas, una mayoría, el 64%, tiene la posibilidad de cumplir con sus obligaciones religiosas durante el tiempo de trabajo, lo que muestra que un buen número de empresas de inserción y sus responsables apoyan a las personas<sup>127</sup> a mantener y respetar sus costumbres. Hay trabajadores extranjeros que dejan esta práctica para su esfera privada y un 36% de los que deben cumplir con obligaciones religiosas, no puede hacerlo durante el tiempo de trabajo.

<sup>127</sup> Generalmente son personas que practican la religión musulmana.

Gráfico 7.2: Posibilidad de cumplir con las obligaciones de tipo religioso durante el tiempo de trabajo



Fuente: Elaboración propia

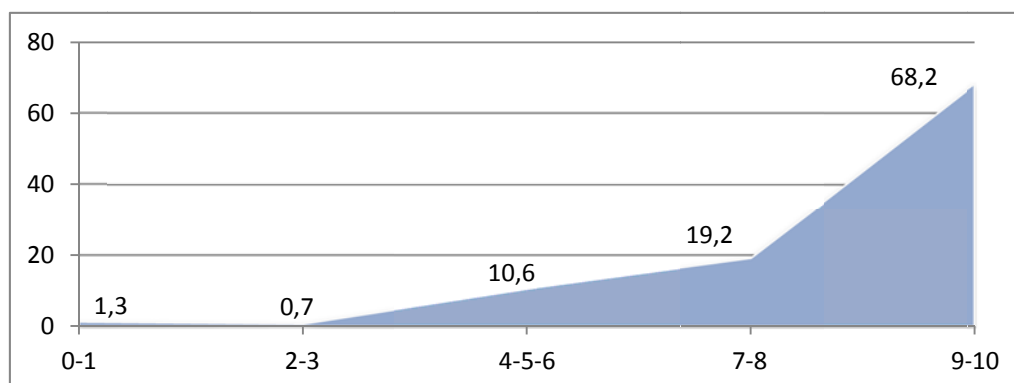
El tener la libertad de practicar la cultura y religión propias en el trabajo supone un logro para la inclusión y para el mantenimiento de rasgos importantes de su identidad. Como defiende Maalouf: *“es necesario que puedan asumir, sin demasiados desgarros, esa doble pertenencia, que puedan mantener su apego a su cultura de origen, no sentirse obligados a disimularla como si fuera una enfermedad vergonzante, y abrirse en paralelo a la cultura del país de acogida.”* (Maalouf, 2002:169).

Como hemos visto en el capítulo 4 (Gráfico 4.6), la mayoría de trabajadores y trabajadoras inmigrantes refiere **no haber sentido discriminación** (79%) y entendemos que la no identificación de acciones discriminatorias se refiere al trato directo en las Empresas de Inserción y al apoyo que han sentido para su entrada en las mismas.

De las personas de origen extranjero que si sienten discriminación, el factor que supone un mayor obstáculo para la inclusión es la etnia (19,5%) y el que menos el sexo (6,5%) (Gráfico 4.8). De hecho, la mayoría de las y los trabajadores extranjeros muestran un alto grado de satisfacción (68% están completamente satisfechos y un 19% bastante satisfechos) con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

**Gráfico 7.3: Grado de Satisfacción con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. Porcentajes**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho



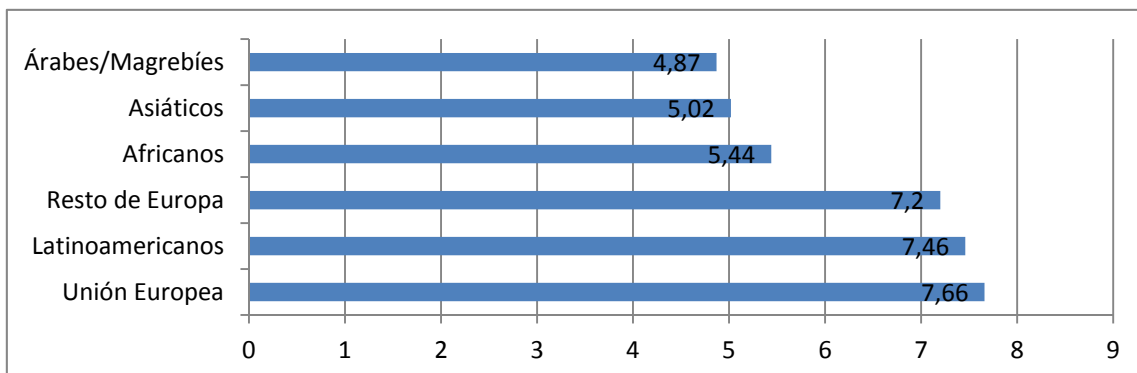
Fuente: Elaboración propia

De la valoración que las y los trabajadores inmigrantes hacen sobre el grado de integración de los distintos colectivos extranjeros, cabe destacar que existen grandes diferencias dependiendo de la zona de procedencia (Gráfico 7.4). Así, el grupo considerado con mayor grado de integración es el de las personas originarias de países de la Unión Europea y con puntuaciones muy cercanas están los y las inmigrantes procedentes de Latinoamérica, seguidos de las personas que vienen de otros países europeos. Estos tres grupos: europeos de la UE con una media de 7,66, latinoamericanos con 7,46 y personas europeas con 7,20, configuran un colectivo que es considerado muy integrado. De hecho, el 53%, el 39% y el 40% de los trabajadores encuestados han colocado respectivamente a estos tres colectivos en los puntos más altos de la escala de integración (puntuaciones 9-10).

El grupo de extranjeros procedentes de África subsahariana con una media de 5,44 junto con los originarios de Asia cuya puntuación media en la escala de integración alcanza 5,02 constituyen otros colectivos de extranjeros que los trabajadores de origen extranjero encuestados en las empresas de inserción sitúan en un grado de integración medio. Finalmente, las personas valoradas con un grado de integración más débil serían las originarias del Magreb, que alcanzan una puntuación media de 4,87 en la escala. De hecho el 29% de los trabajadores se ha posicionado en relación con la integración de las personas magrebíes en las puntuaciones 0 a 3, es decir, en los puntos más bajos de la escala.

**Gráfico 7.4. Grado de integración percibido por los trabajadores extranjeros referida distintos colectivos extranjeros.**

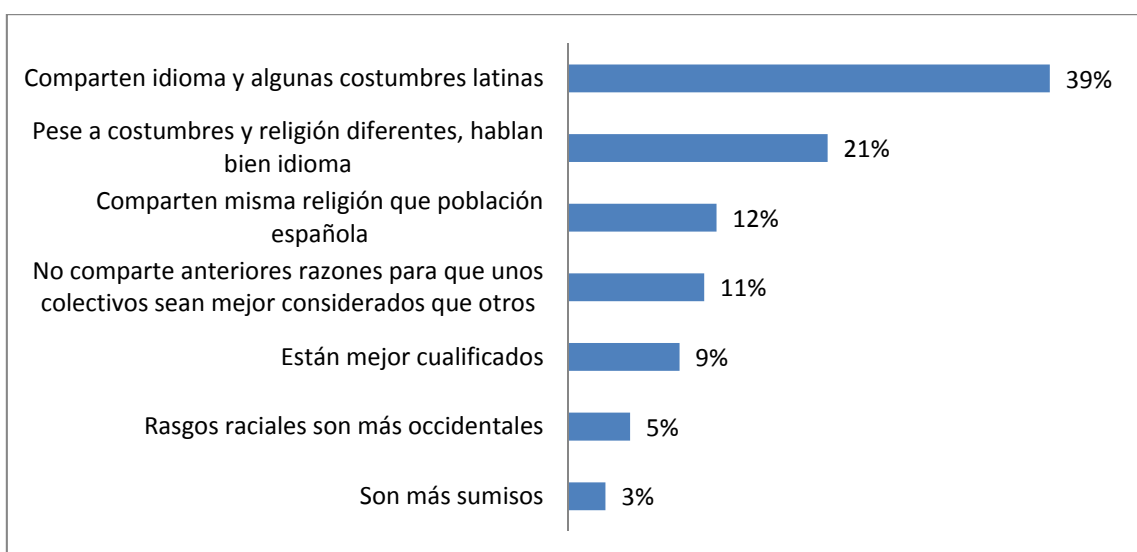
Puntuaciones medias de una escala de 0 a 10, donde 0=nada satisfecho a 10=completamente satisfecho.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las razones que las y los trabajadores inmigrantes ofrecen para explicar que unos colectivos estén mejor considerados que otros, a la que más importancia conceden es a compartir el idioma y algunas costumbres latinas, pues casi 4 de cada 10 así lo afirma (Gráfico 7.5). La segunda razón esgrimida por una quinta parte de las y los trabajadores extranjeros, también está relacionada con el dominio del idioma pese a contar con costumbres y religión diferente. Estos datos muestran la importancia del dominio del castellano para la inclusión, por encima de contar con mejores cualificaciones (9%) o compartir la misma religión (12%).

**Gráfico 7.5: Razones por las que unos colectivos de extranjeros son mejor considerados que otros**



Fuente: Elaboración propia

Las personas inmigrantes no dan tanto peso a razones como ser más sumisos (3%) o contar con rasgos raciales más occidentales (5%) y un 11% no comparte ninguna de las razones dadas para que unos colectivos sean mejor considerados que otros.

Varios logros transversales pueden ser también considerados instrumentales. Se dan en el periodo previo a la entrada a la Empresa de Inserción y dentro del proceso más amplio de inclusión en el que está inmersa la actuación de las empresas y preparan y posibilitan los logros en otros ámbitos durante el paso por las Empresas de Inserción. Se trata concretamente de los logros de:

- Contar con una ayuda social específica y
- Tener un permiso legal para trabajar;

La **consecución del permiso de trabajo y del permiso de residencia** es un logro básico para la participación de las personas inmigrantes en la vida económica, social y política. Todos los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción cuentan con permiso de trabajo y de residencia, al ser un requisito para tener acceso a un contrato de inserción, lo que supone un logro para la inclusión al tener entrada en el mercado de trabajo, en este caso a través de las Empresas de Inserción. Se trata de un logro muy importante en la medida que se convierte en condición habilitante para el acceso al mercado laboral, a los servicios de salud, a cierto grado de participación social, etc.

Las personas inmigrantes consiguen el logro de regularizar su situación (ej. obtención de los permisos de trabajo y de residencia) para estar en mejores condiciones de no sufrir medidas de exclusión a través del contexto habilitante para la inclusión explicado en el capítulo anterior. De los datos obtenidos se desprende que lo más habitual (54%) es conseguir la regularización a través de los trámites realizados por los propios inmigrantes o gracias a la ayuda de un amigo o familiar (Tabla 7.1). Lo cual se relaciona con su capacidad de agencia o debido al capital social de que disponen. El 46% restante ha recurrido a algún tipo de institución para conseguir la regularización de su situación y, entre estos organismos, lo más frecuente es lograrlo a través de la propia empresa (30%), lo que se constata también en las entrevistas:

“...tenía que cambiar los papeles que se iban a caducar, hemos hablado con estos para que me puedan hacer un favor para cambiar esos papeles,... tener un contrato de trabajo para poder renovar.” (EI – 02)

**Tabla 7.1: Quien ha gestionado su permiso de trabajo. Frecuencias y Porcentajes**

Institución o persona	Frecuencia	Porcentaje
La propia empresa/empleador	48	30
Gestoría o despacho abogados privados	4	3
ONG/Asociación	11	7
Oficina Pública para inmigrantes	9	6
Familiar o amigo	24	15
La misma persona extranjera	61	39
Totales	157	100

Fuente: Elaboración propia

Otro 7% de personas inmigrantes en las Empresas de Inserción han logrado obtener la regularización a través de la ayuda de una ONG o asociación (Entidades Promotoras o asociaciones de ayuda a las personas inmigrantes) y un 6% las oficinas públicas para inmigrantes, por lo que puede verse de nuevo el trabajo en red.

## 7.2. Logros personales

En esta dimensión se incluyen desempeños y logros relacionados con el sentido de identidad, la autoestima y los aspectos de estabilidad emocional. Algunos de los logros son generales, para todas las personas vulnerables en proceso de inclusión, como pueden ser trabajar la propia identidad y personalidad, mejorar la autoimagen y superar la estigmatización; ser capaz de sentir auto-estima, auto-concepto, independencia y agencia; y ser capaz de identificar lo que uno quiere e ir planteando y consiguiendo metas o visualizando un plan de vida.

Otros logros tienen un carácter más específico para las personas de origen extranjero, como son ser capaz de desarrollar la propia personalidad e identidad incorporando elementos del nuevo entorno; y conseguir estabilidad emocional en el nuevo entorno.



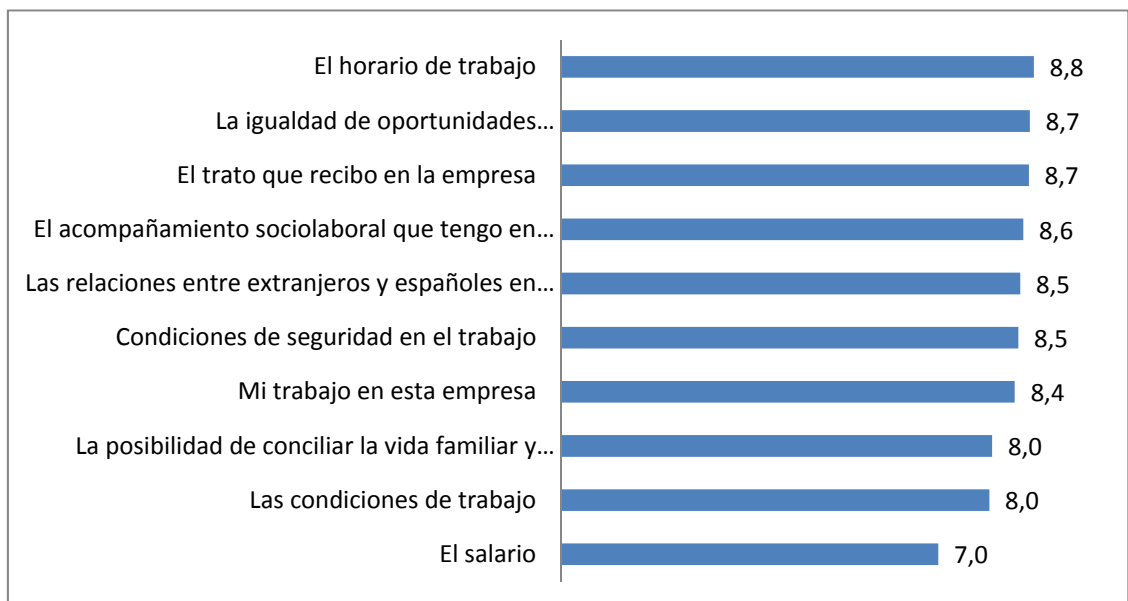
La mayoría de los responsables entrevistados (al menos 23 de los 26 entrevistados) encuentran que el proceso que se da en las Empresas de Inserción es una experiencia válida y positiva para el DH de las personas de origen extranjero, para su inclusión socio-laboral y el desarrollo de capacidades.

Por su parte, las y los trabajadores extranjeros muestran un alto grado de satisfacción con distintos aspectos relacionados con su trabajo, superando una puntuación media de 8 (en una escala de 0=“nada satisfecho” a 10=“completamente satisfecho”) en todos los temas preguntados (Gráfico 7.6), excepto en el salario, que tiene una media de 7 que aun siendo alta, es sensiblemente inferior al resto de los aspectos.

Como veremos en los apartados siguientes, el aspecto valorado como más satisfactorio es el horario de trabajo, seguido por tres aspectos como son el trato recibido (8,7), la igualdad de oportunidades (8,7) y el acompañamiento laboral (8,6) cuyo grado de satisfacción muestra el impacto que tienen las condiciones habilitantes en la consecución de logros por parte de las personas inmigrantes.

**Gráfico 7.6: Satisfacción de los trabajadores de origen extranjero de las Empresas de inserción con diferentes aspectos relacionados con su trabajo.**

Puntuaciones medias de una escala de 0 a 10, donde 0=Nada satisfecho a 10=Completamente satisfecho.



Fuente: Elaboración propia

### 7.2.1. Autoestima, autoconfianza y estabilidad emocional

Analizando los datos encontramos que las y los trabajadores de origen extranjero se sienten **más fuertes, más seguros, con mayor autoestima y auto-confianza** desde que empezaron su contrato en la Empresa de Inserción, y así lo manifiestan:

*“...me siento orgulloso de que estoy trabajando... me gusta, me gusta ser responsable. Cada vez voy siendo más maduro. Sé que tengo que trabajar porque tengo una familia por quien responder. Entonces, sí estoy contento, estoy contento porque tengo trabajo.”* (15 – EIJH02)

El proceso de inserción también ayuda a aumentar el nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad para enfrentar la vida tras el paso por la empresa y así lo reconocen tanto las propias personas inmigrantes:

*“De ver que si tú lo haces, el día de mañana vas a poder sobresalir a dónde quiera que vayas, vas a salir bien de ahí... he madurado o he sido responsable...”* (22 – EIM04)

Como las y los responsables de entidades y empresas entrevistadas, que ponen ejemplos de personas que han desarrollado enormemente su sentido de agencia:

*“El ejemplo más claro es... nuestra encargada en la empresa. Cómo, de venir con una autoestima bajísima de todas sus historias, logra hacerse un hueco, demostrar lo que es, y logra sentirse bien consigo misma.”* (22 – GE03)

El logro de conseguir mayor autonomía es posible a través de los logros en las distintas dimensiones de la vida, la económica, la educativa, la social e incluso mediante los aspectos legales y administrativos (como la renovación del permiso de residencia y de trabajo). La autonomía es un logro personal que deriva en buena parte, por ejemplo, de un logro económico como es contar con un empleo y poder llevar adelante la vida sin depender de otros. También del acompañamiento socio-laboral que realizan conjuntamente los técnicos de producción y acompañamiento en las empresas<sup>128</sup>.

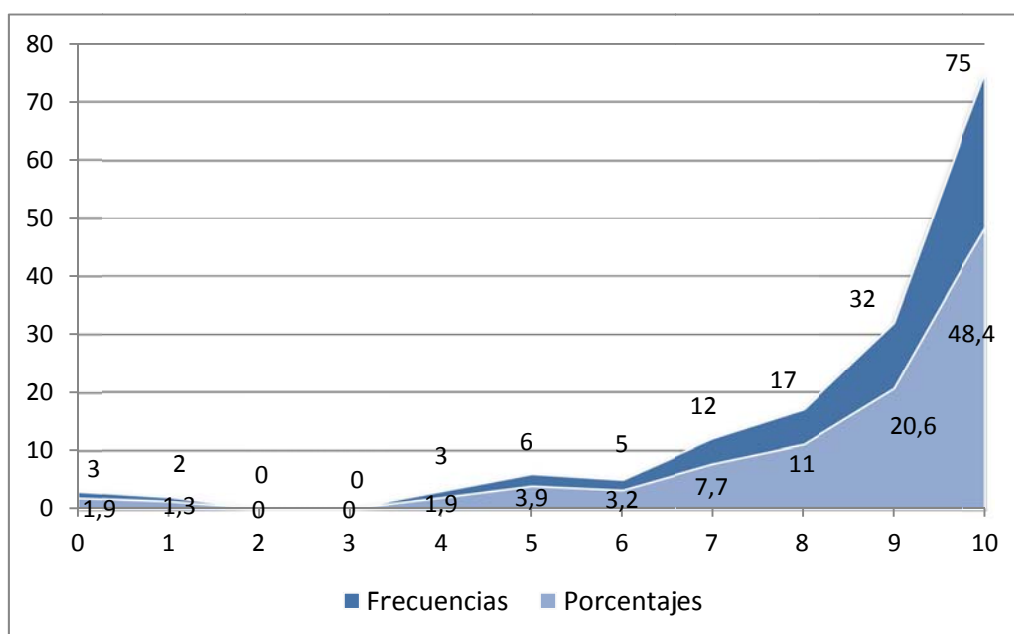
---

<sup>128</sup> No obstante, no existen todavía unos indicadores que permitan analizar los logros de manera sistemática y multidimensional. Sería necesario poder contar con herramientas para evaluar ese grado de autonomía y de agencia de manera más holística, teniendo en cuenta los distintos factores que confluyen en el proceso: objetivos, creencias, reconocimiento de las limitaciones y autoconfianza y autonomía; junto con otros elementos importantes como son: el cumplimiento de los objetivos de producción, el desempeño y nivel de motivación, los conocimientos y el grado de autonomía adquirido en distintos ámbitos de la vida.

Las y los trabajadores inmigrantes muestran una alta satisfacción con el acompañamiento socio-laboral recibido, con una media de 8,6 puntos sobre diez, como se refleja en el gráfico 7.7. Un 48,4% se dicen completamente satisfechos, colocándose en la puntuación 10, que junto con el 20,6% de los que se colocan en el 9, representan a casi 7 de cada 10 trabajadores extranjeros encuestados.

**Gráfico 7.7: Grado de Satisfacción con “el acompañamiento socio-laboral que tengo en la empresa”. Frecuencias y Porcentajes**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho



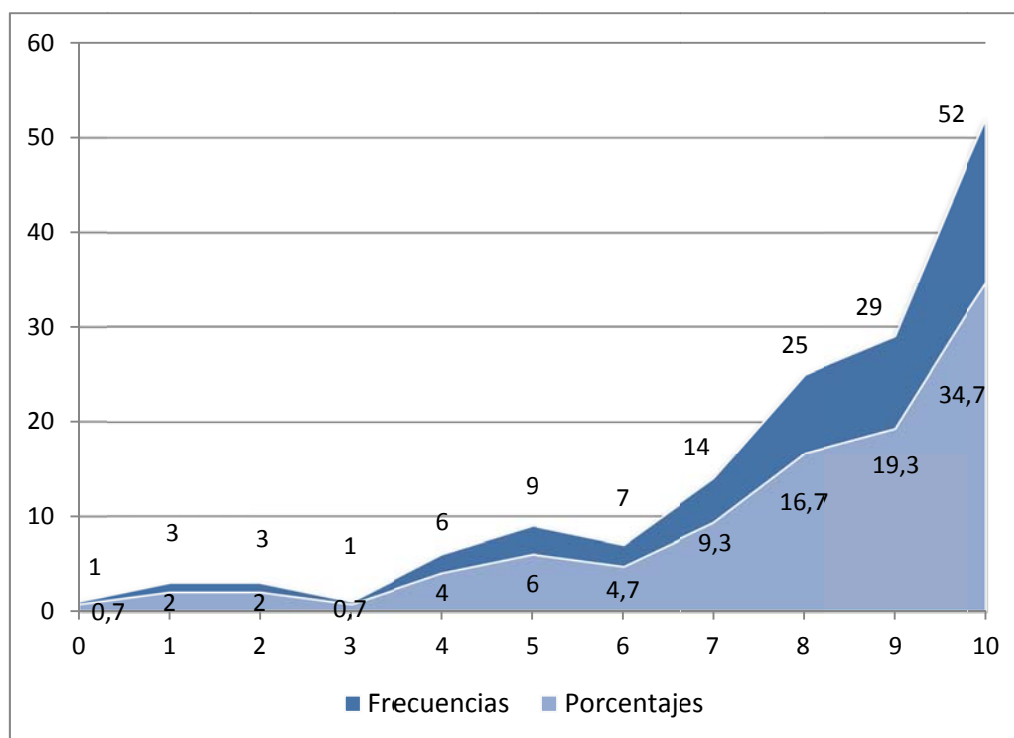
Fuente: Elaboración propia

Es importante para conseguir el **logro de la estabilidad emocional** de las personas inmigrantes en el nuevo entorno, la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, especialmente cuando muchas situaciones vitales están caracterizadas por la separación de los seres queridos y el desarraigo.

En el gráfico 7.8 se muestra el alto grado de satisfacción de las y los trabajadores de origen extranjero con las posibilidades que ofrecen las Empresas de Inserción para conciliar la vida familiar y laboral, con una media de 8 sobre 10. Es importante destacar el alto porcentaje (34,7%) de los que se sienten completamente satisfechos, es decir, que se colocan en la puntuación 10; que sumado al 19,3 % de los que se colocan en el 9, y el 16,7% que lo hacen en el 8, superan el 70% de los encuestados.

**Gráfico 7.8: Grado de Satisfacción con “la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral”. Frecuencias y Porcentajes**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho



Fuente: Elaboración propia

El proceso en las Empresas de Inserción también les ha servido a los trabajadores inmigrantes para **superar miedos y dificultades** relacionadas con aspectos de la propia personalidad, como explica una persona extranjera entrevistada:

*“...era una persona tímida y no puedo decir que ahora soy extrovertido, pero ya me considero una persona que soy capaz de estar en una barra y soy capaz de decir las cosas elegantes...” (EI – 01)*

### 7.2.2. Mayor iniciativa y agencia

Un logro importante que identifican los y las inmigrantes vulnerables que trabajan en las Empresas de Inserción es **estar a la altura, con más fuerza para seguir y enfrentar el futuro** al sentirse menos asustados que cuando empezaron, que se encontraban inseguros, con falta de conocimiento de las herramientas básicas y de las posibilidades del entorno, e incluso les daba miedo hasta buscar trabajo.

Para que los y las trabajadoras inmigrantes logren desarrollar capacidades de manera simultánea en varios ámbitos de la vida (plano personal,

profesional, colectivo) han de confluir en el proceso diferentes elementos y condiciones habilitantes (Capítulo 6), como son:

- a) la generación del espacio y las condiciones adecuadas por parte del tejido socio-político (entidades promotoras, servicios públicos sociales, de empleo,...) para que se puedan poner en marcha y realizar su intervención las Empresas de Inserción;
- b) el compromiso y la implicación de los y las profesionales que trabajan en las empresas y;
- c) una alta motivación, ganas de aprender, superarse y alcanzar las metas propuestas por parte de las personas inmigrantes.

Esta convergencia de condiciones habilitantes permite a las y los trabajadores inmigrantes:

1. Aprender a superarse y a conseguir los objetivos establecidos en el plan de desarrollo ;
2. Conseguir una situación mejor que la que tenían al comenzar el proceso. Sienten que mejoran y que quieren mejorar, sobre todo para superar la inseguridad y la falta de autoestima

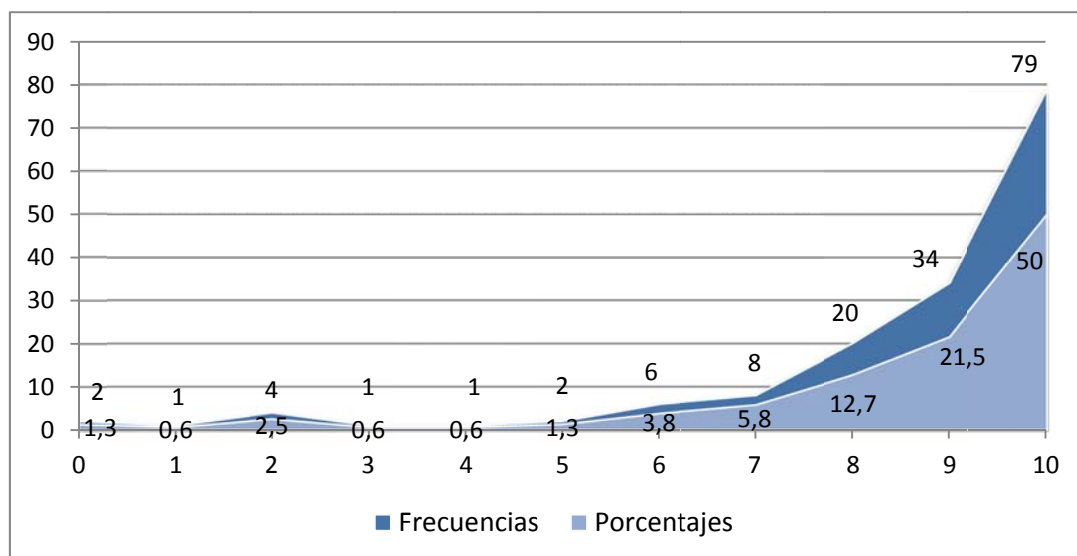
*“... esto para mí ha sido un soplo de aire... nunca había tenido personas que se preocuparan por lo que te pasa, que te preguntaran como estás, qué necesitas, quieres tomarte un tiempo libre, para que pienses y volver a empezar; eso nunca lo había hecho nadie, siempre es trabaja, trabaja, trabaja, produce, produce, produce, también es cierto que tienes que trabajar, pero bueno, te dicen necesitas tiempo,...” (E1 – 01)*

*“...ahora ya siento que puedo todo, si me propongo hacerlo, puedo, la verdad...” (06 – EIMJ01);*

Precisamente el gráfico 7.9 muestra el alto grado de satisfacción de las personas inmigrantes con el trato recibido en la empresa, con una media de 8,4 sobre 10, siendo 50% el porcentaje de los que se dicen completamente satisfechos, es decir, que se colocan en la puntuación 10, que sumada al 21,5% de los que se colocan en el 9, suponen el 71,5% de la totalidad de trabajadores inmigrantes.

**Gráfico 7.9: Grado de Satisfacción con “el trato que recibo en la empresa”. Frecuencias y Porcentajes**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho



Fuente: Elaboración propia

3. Buscar y perseguir lo que a cada uno le gusta y la vida que verdaderamente valora, identificación de objetivos y metas;
4. Tener mayor iniciativa y ganas, no sólo para realizar el trabajo, sino para emprender proyectos personales de formación;

También hay casos de personas inmigrantes que están en las Empresas de Inserción haciendo cosas que no les llenan, lo que perjudica su realización personal: “...yo soy músico...” (E112).

Para abordar el debate de la dependencia, independencia e interdependencia hay que partir del nivel de autonomía de la persona, ya que no se puede esperar una gran independencia y capacidad creativa de quienes se hallan en una profunda dependencia emocional o cuentan con situaciones personales o profesionales excesivamente limitantes. Así, encontramos personas más dependientes, o sin tanta iniciativa, que necesitan la orientación de alguien para asumir la responsabilidad o encargarse de la búsqueda de empleo, como es el caso de estos trabajadores:

“...depende de vosotros (se refiere a los responsables de la empresa), bueno yo cada día pongo mi trabajo, depende de ellos, si me dicen tú en la empresa bueno, yo estoy en sus manos.” (E1 – 17);

“Es una responsabilidad y yo lo hago. Y lo hago lo mejor que puedo... pero necesito que esté Gonzalo atrás mío en ese sentido.” (22 – EIM04)

Como hemos visto en el capítulo anterior, las Empresas de Inserción tratan de crear una atmósfera en la que las personas puedan aprovechar las oportunidades y resolver los problemas confiando cada vez más en sí mismas. Esto redundaría en su independencia y agencia, aspectos que se desarrollan durante el proceso en las Empresas de Inserción y que permiten desenvolver las habilidades necesarias para buscar mejores oportunidades y encontrar un trabajo al finalizar.

### **7.3. Logros económico-laboral del paso de las personas inmigrantes por las Empresas de Inserción: inclusión a través de lo laboral**

En este apartado se analizarán los logros y desempeños que permiten la inclusión a través de lo laboral y que estudiaremos en dos bloques<sup>129</sup>:

El primero incluye la consecución de un empleo y la valoración del sueldo que perciben las personas como retribución por su trabajo. También se refiere, como veremos, al logro de tener mayores posibilidades de encontrar un trabajo en el mercado laboral ordinario tras su término en las Empresas de Inserción; y a la consecución de un empleo estable en las propias empresas o en el mercado laboral; y

El segundo analiza la satisfacción en el trabajo y la capacidad de continuidad y de mantener el trabajo a partir de condiciones dignas, flexibles y adaptables.

#### **7.3.1. Consecución de un empleo en las Empresas de Inserción (aspiración a un empleo en el mercado laboral ordinario)**

Hay un alto porcentaje de personas que han pasado por las empresas y que les ha servido como experiencia puente para el mercado de trabajo ordinario, como puede desprenderse de los datos y del análisis de las entrevistas:

---

<sup>129</sup> Ya hemos analizado en el capítulo 6 el logro que consiguen las personas inmigrantes antes de su entrada en la Empresa de Inserción, mediante la percepción de ayudas como mecanismo de ayuda o condición habilitante como uno de los beneficios del estado de bienestar y que ayuda a que las personas puedan empezar y mantenerse.

“...de quienes terminaron con nosotros el año pasado por la experiencia de la inserción, el 82% en el plazo de seis meses estaba trabajando. Y el año anterior era de 75%. O sea que a nosotros sí que nos parece que es una estrategia eficaz, desde luego. Es útil, porque permite a los colectivos con una dificultad añadida, el tener una experiencia práctica; es como un escalón que pasen de un empleo un poco protegido y de ahí luego al mercado laboral ordinario.” (04 – EP03)

El contar con un contrato de trabajo y poder trabajar en una Empresa de Inserción es un logro en sí mismo en el sentido económico y material al contar con un sueldo y es a la vez un logro instrumental o puente que, en la mayoría de los casos, los trabajadores de origen extranjero valoran positivamente, dado que:

1. Les permite vivir de su trabajo y pueden mantener a su familia, lo que redonda a su vez en el aumento de su autoestima;

En general están a gusto con el trabajo que realizan y se sienten **capaces de trabajar y de mantener un trabajo**, porque han aprendido a hacerlo, a respetarlo, a quererlo. Este dato queda corroborado por la opinión de los trabajadores extranjeros. El 82,8% de las y los inmigrantes se sitúa entre los grados 7 y 10 de satisfacción con su trabajo en la empresa (Tabla 7.2). Únicamente un escaso 2,5% de los trabajadores no se muestra satisfecho con su trabajo en la empresa.

**Tabla 7.2: Grado de satisfacción con “mi trabajo en esta empresa”. Frecuencias y Porcentajes.**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho

Grado de satisfacción	Frecuencias	Porcentajes
<b>Nada satisfecho = 0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1,3</b>
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5,1</b>
<b>6</b>	<b>15</b>	<b>9,6</b>
<b>7</b>	<b>14</b>	<b>8,9</b>
<b>8</b>	<b>24</b>	<b>15,3</b>
<b>9</b>	<b>27</b>	<b>17,2</b>
<b>Completamente satisfecho = 10</b>	<b>65</b>	<b>41,4</b>
<b>Puntuación Media de la escala</b>	<b>8,4</b>	

Fuente: Elaboración propia



Observamos, no obstante, que varios trabajadores inmigrantes valoran la experiencia más por **el logro de estar trabajando** que por lo que les pueda aportar para el futuro o en otros ámbitos, como se desprende de la apreciación de varios encuestados:

*“Lo bueno es ahora en este momento porque no encuentras trabajo en otro lado, por lo menos tienes oportunidad de estar trabajando y tienes algo para pagarte la comida, el alquiler y alguna cosita más” (E1 – 14).*

*“...es positivo, tienes un sueldo y tienes un trabajo mientras. Pero dudo mucho que el trabajo que estoy realizando me vaya a ayudar, o me vaya a formar para hacer una cosa en el futuro. Como dura un tiempo, de momento estoy aquí, tengo un sueldo, estoy contenta. Pero no creo que me sirva para el futuro, sinceramente, más que nada por el puesto. Me gusta y todo, pero creo difícil encontrar este puesto de trabajo en otro sitio” (11 – EIMJ03).*

2. Han conseguido mayor estabilidad. La antigüedad en la empresa es de una media de 15,6 meses, siendo la antigüedad mínima de 1 mes y la máxima de 144 meses, o sea hasta 12 años. Es significativo el dato de los 144 meses, que refleja que al menos un grupo pequeño de trabajadores de origen extranjero ha conseguido un trabajo indefinido en las Empresas de Inserción, superando así el tiempo de permanencia por inserción y suponiendo un logro para la estabilidad y la inclusión. El 87% de las personas inmigrantes en las empresas son trabajadores de inserción y es importante resaltar que un 13% de los trabajadores/as de origen extranjero siempre han sido de no inserción, lo que constituye otro logro al tratarse de una forma estable de inclusión.

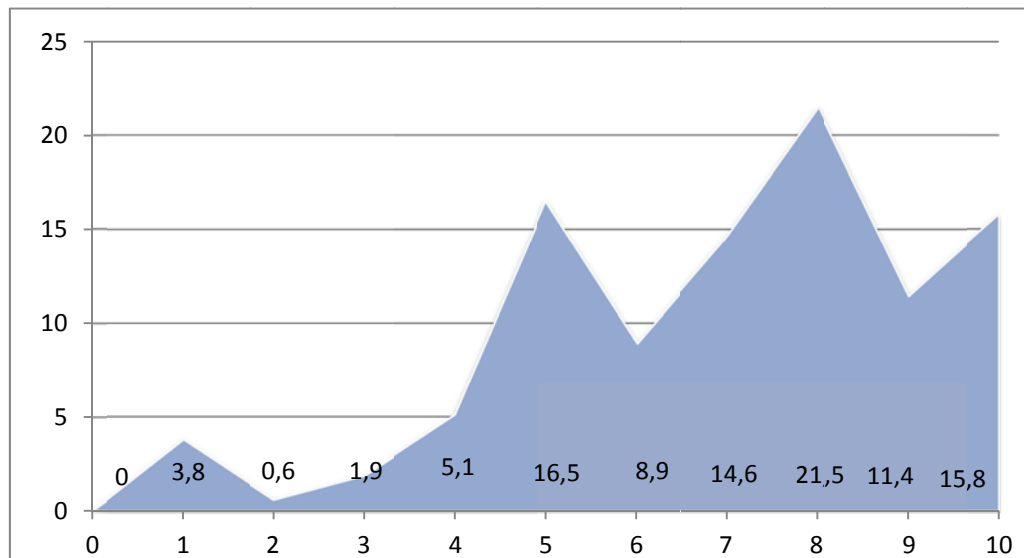
Es necesario resaltar que la mayoría agotan el tiempo de tres años que posibilita el contrato, aunque no en todos los casos sería necesario ya que algunos se encuentran preparados profesionalmente para trabajar en otras empresas del mercado ordinario, sino porque no hay puestos de trabajo y es una manera de garantizarles un trabajo por un tiempo más largo, aunque no sea el objetivo de las Empresas de Inserción.

3. Cuentan con un sueldo regular y unas buenas condiciones laborales que les permiten abordar nuevos retos como tener tiempo para estudiar o mayores posibilidades para ‘traer’ a la familia, como explica una persona entrevistada:

*“... mi objetivo era traer a mis hijas. (...) Las dejas ahí, sabes que están cuidadas por tu madre o por tus hermanas. Pero no es como tenerlas, aunque sea para lo que yo digo para disgustarnos...” (22 – EIM04)*

El grado de satisfacción con el salario recibido en la empresa es bastante alto, con una media de 7 sobre 10 (Gráfico 7.10). Los y las trabajadores inmigrantes no tienen que preocuparse de si les van a pagar o no a fin de mes, ya que muchos vienen de experiencias negativas al haber trabajado en la economía sumergida con condiciones muy inestables;

**Gráfico 7.10: Grado de Satisfacción con el salario en el trabajo. Porcentajes**  
Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho



Fuente: Elaboración propia

4. Les permite sentirse responsables de su propia historia;
5. Les da la oportunidad de no depender de nadie, es decir, de salir de la situación de dependencia de las ayudas sociales. El tema de las ayudas son situaciones transitorias, ya que para conseguir cierto éxito uno de los objetivos es lograr que las personas puedan tener un trabajo y que tengan una capacidad de ser autónomas en su vida;
6. Les posibilita salir de la situación de desempleo. Como hemos visto en el capítulo 4, un 66% de los y las trabajadoras inmigrantes viene de estar en situación de desempleo. Por lo tanto la consecución de un trabajo es un logro para su desarrollo humano y su inclusión social como expresa una persona inmigrante en inserción:

*“...personalmente, de momento lo llevo, lo vivo muy bien, es una buena experiencia porque siempre no se puede estar en casa, también hay que salir y buscar el dinero...” (15 – EIJH02)*

Para que el empleo en una Empresa de Inserción sea un desempeño para el DH y un elemento de inclusión de las personas en la sociedad, el salario debería cubrir unos estándares mínimos. Y en las empresas de inserción, dado el alto nivel de satisfacción con el salario, se cumple este requisito.

7. Conseguir o estar mejor preparado para conseguir un empleo en el mercado ordinario. Aunque las personas en inserción son conscientes de las dificultades que hay para conseguir un trabajo en el mercado laboral ordinario, con pocas plazas y una alta competición, la mayoría – según se desprende de sus afirmaciones- se sienten privilegiados y están contentos/as por tener trabajo aunque sea temporal, porque han adquirido experiencia, en general les ha aportado mucho y les ha venido bien para todo.

Así, un logro obtenido es **ver el futuro con más optimismo ya que se sienten más fuertes y con mayores posibilidades** de conseguir un trabajo que antes de comenzar el proceso de inserción, como da ejemplo este inmigrante:

*“...es difícil encontrar trabajo, pero yo confío que una vez que salga de aquí pueda tener trabajo en otra empresa.”* (E1 – 16)

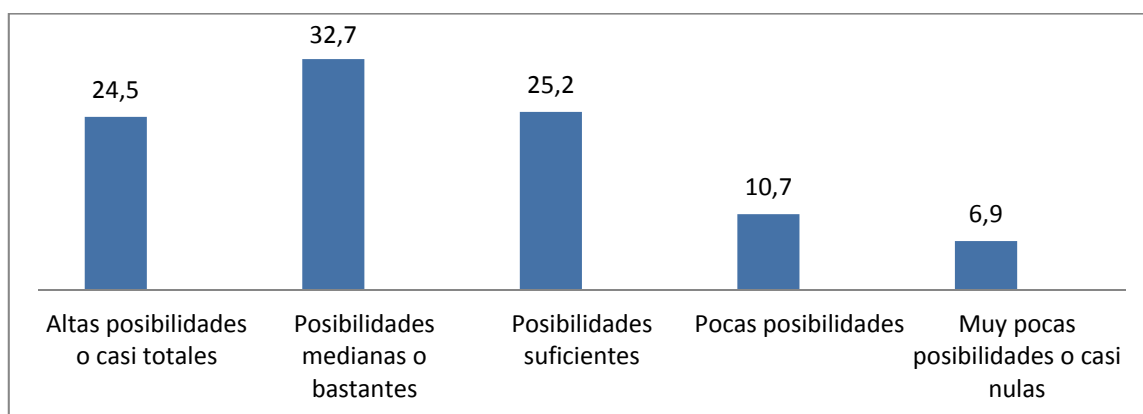
Además, las y los trabajadores de origen extranjero perciben la experiencia en las Empresas de Inserción muy válida a la hora de encontrar un trabajo en el mercado laboral ordinario. Así, la media de aquellos que consideran que tienen posibilidades de acceso alcanza una puntuación de 6,64<sup>130</sup> sobre 10, y se distribuyen entre una cuarta parte de las personas inmigrantes que refieren contar con posibilidades casi totales de acceder al mercado laboral ordinario y un 32,7% que expresan tener bastantes o medianas probabilidades (Gráfico 7.11).

Sólo un 6,9% se ve con muy pocas o casi nulas posibilidades de conseguir un trabajo en el mercado laboral ordinario tras su paso por la Empresa de Inserción.

---

<sup>130</sup> Siendo el mínimo 0 y el máximo 10 y una desviación típica del 2,448.

**Gráfico 7.11: Posibilidades de acceso al mercado laboral ordinario que perciben los trabajadores de origen extranjero. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Los propios trabajadores ofrecen varias razones para justificar estas altas posibilidades de empleo posterior y que bien están relacionadas con capacidades desarrolladas durante su paso por la Empresa de Inserción:

- a) Tienen la habilidad para manejarse y para buscar trabajo, ya que saben a qué empresas tienen que dirigirse:

*“...antes que no sabía nada pues coges y vas a cualquier empresa a entrar como peón, ahora vas directamente a la empresa que tú crees”* (EI – 08).

- b) Han adquirido experiencia y conocimientos; y esa confianza generada en la persona les da seguridad

*“... soy camarero pero muchas veces me llaman para que tome decisiones en los platos que van a salir de la cocina...”* (EI – 01).

También están relacionados con características o aspectos personales:

- c) No les importa trabajar en lo que sea, el tema es buscar trabajo y conseguirlo;
- d) Algunos cuentan con contactos previos a la hora de ‘*buscarse la vida*’ (EI – 06) y, efectivamente, encontramos personas que ya durante el proceso logran sentirse con bastante confianza para encontrar trabajo al acabar el periodo en la Empresa de Inserción, como puede verse en los testimonios siguientes:

*“...La verdad es que me siento capaz de hacer cualquier otra cosa y aprender rápido las cosas y adelante.”* (06 – EIMJ01); *“...siempre he buscado yo mis trabajos...”* (EI – 18).

Varios alegan que será necesaria la suerte por la situación de crisis y la falta de trabajo y que ven más fácil conseguir trabajos de corta duración.

### 7.3.2. Condiciones laborales: trato, igualdad de oportunidades, relaciones y acompañamiento

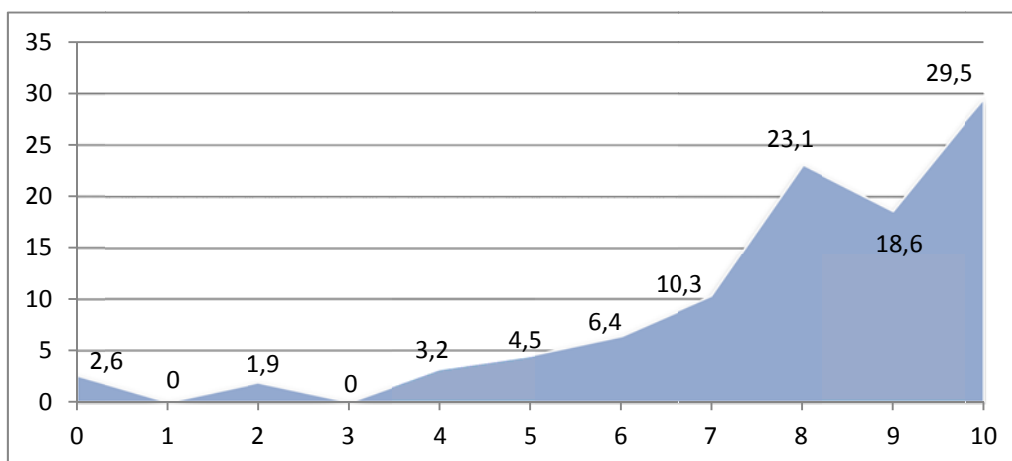
Un primer logro es **contar con unas buenas condiciones laborales**, tener acceso a un contrato de trabajo y conocer sus derechos, poder contar con la Seguridad Social, vacaciones, etc., en muchos casos tras llevar tiempo en la economía sumergida y sufriendo abusos y condiciones precarias. Como explica un responsable de una entidad promotora:

*“Están aquí dando tumbos y gracias a nuestra primera oferta consiguen legalizar su situación. Por primera vez ‘puedo ir al médico, por primera vez puedo ir a mi país de vacaciones y puedo volver sin ningún problema’.” (16 – EP09)*

Sus contratos de trabajo se rigen por el convenio colectivo del sector y al menos el 61% de las personas inmigrantes encuestadas ha podido especificar el convenio colectivo al que estaba sujeto su contrato, lo que supone un logro para su DH e inclusión al ser conocedoras del contexto, de las reglas y condiciones que rigen el entorno laboral.

Además, las buenas condiciones laborales que gozan en las empresas de inserción suponen un logro instrumental, porque a la vez que redundan en la dignificación del trabajo, ofrecen una oportunidad para llevar una vida decente. Así, las personas inmigrantes muestran un alto grado de satisfacción con las condiciones de trabajo (gráfico 7.12), con una media de 8 sobre una escala de 10 puntos, y un porcentaje de 29,5 personas que se sitúan en la puntuación máxima de 10.

**Gráfico 7.12: Grado de Satisfacción con la condiciones de trabajo. Porcentajes**  
Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho

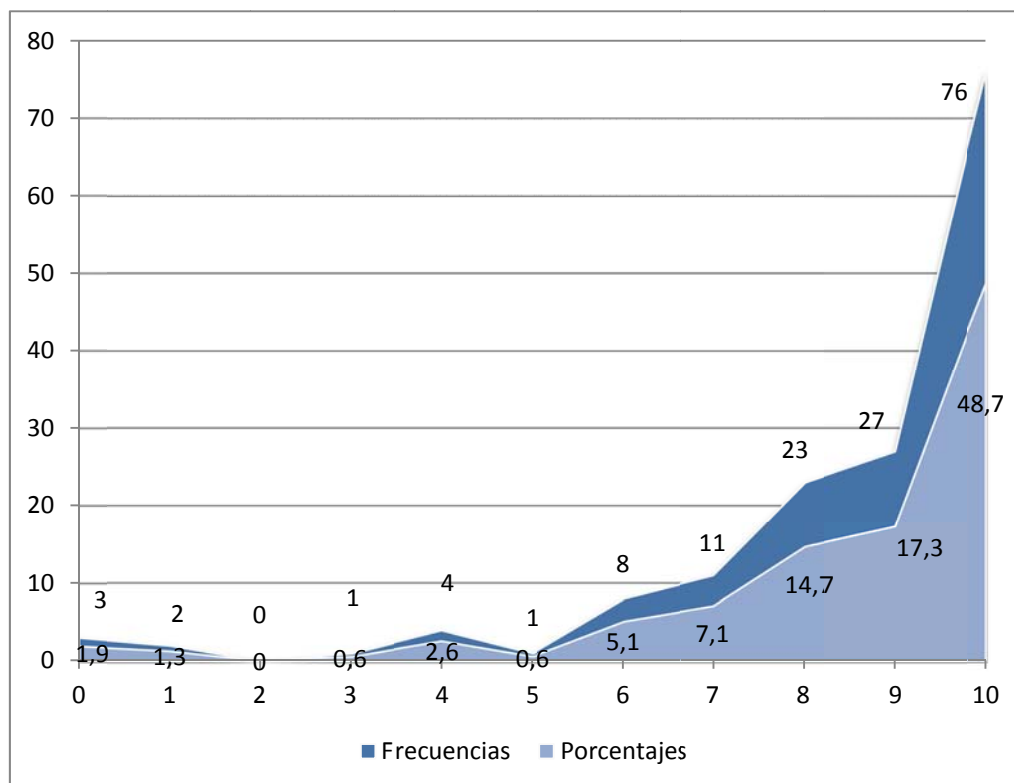


Fuente: Elaboración propia

Sólo una minoría de trabajadores (2,6%) encuentra duras las condiciones de trabajo (trabajo en la calle con frío, lluvia o calor, delante de todo el mundo). También es alta la satisfacción con las condiciones de seguridad en el trabajo, reflejada en el gráfico 7.13, con una media de 8 sobre 10, y el 48,7% de inmigrantes posicionado en la puntuación 10.

**Gráfico 7.13. Grado de Satisfacción con las condiciones de seguridad en el trabajo. Frecuencias y Porcentajes**

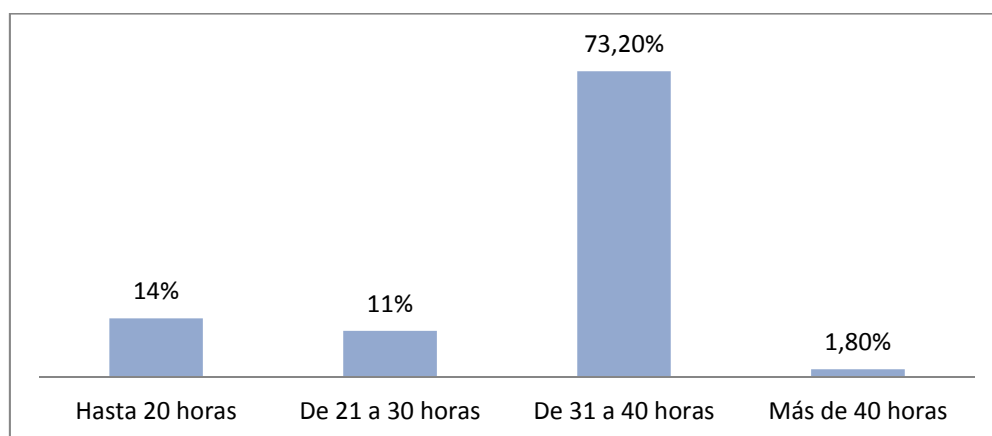
Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al horario laboral, la media de horas de trabajo semanales es de 34,43 horas, con un 30% de inmigrantes que trabaja entre 30 y 39 horas y un 52% entre 40 y 49 horas (ver gráfico 7.14). En este dato se refleja el ajuste que se da en varias empresas por los picos de trabajo, con más dedicación en ciertas temporadas y periodos de vacaciones más largos para permitir el desplazamiento a los países de origen.

**Gráfico 7.14: Horas de trabajo semanales de los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

También los y las trabajadoras inmigrantes muestran un alto grado de satisfacción con el horario de trabajo, como puede verse en la tabla siguiente, con una media de 8,8 sobre 10 y la concentración del 92,2% en las puntuaciones más altas (entre 7 y 10).

**Tabla 7.3: Grado de satisfacción con el horario de trabajo. Frecuencias y Porcentajes.**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho

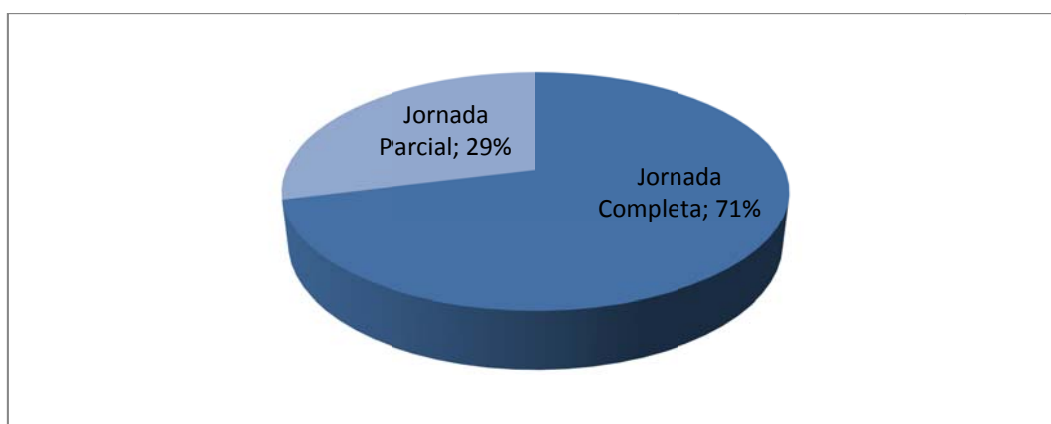
Grado de satisfacción	Frecuencias	Porcentajes
<b>Nada satisfecho = 0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	1	0,7
2	0	0
3	0	0
4	1	0,7
5	4	2,6
6	6	3,9
7	15	9,9
8	27	17,8
9	26	17,1
<b>Completamente satisfecho = 10</b>	<b>72</b>	<b>47,4</b>
<b>Puntuación Media de la escala</b>	<b>8,8</b>	

Fuente: Elaboración propia

En general refieren tener horarios muy buenos y flexibilidad para poder organizarse con la familia, (ej. llevar y recoger a los niños al colegio) y otros aspectos de su vida (ej. les da tiempo a hacer algo por la tarde si quieren; ir a

la asistente social o al médico). Los buenos horarios están unidos así a otro logro importante para los y las trabajadoras inmigrantes como es el de poder conciliar la vida laboral y personal, ya que, en muchos casos, no cuentan con una red de apoyo familiar en el nuevo entorno. El 71% de trabajadores inmigrantes (Gráfico 7.15), trabajan a tiempo completo con 'horario normal', mientras el 29% puede hacerlo a tiempo parcial. Sólo un pequeño grupo refiere contar con menos flexibilidad y no tener facilidades para poder conciliar la vida laboral y familiar.

**Gráfico 7.15: Tipo de jornada laboral que tienen los trabajadores de origen extranjero. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Respecto al salario, aunque la media de satisfacción es alta (7 puntos), como hemos visto en el gráfico 7.6, es el aspecto menos valorado. Se advierte una división de opiniones que no aparece en el resto de los aspectos del trabajo que han sido valorados (Gráfico 7.16). Así, mientras un 63% muestra una importante satisfacción respecto a su salario, hay otro 37% que no lo está y, por lo tanto, parece considerar que tiene un sueldo muy bajo y demasiado justo para vivir. Esto dificulta su DH e inclusión social más allá de cubrir las necesidades básicas de vivienda y sustento.

Además, los y las inmigrantes sienten la obligación moral de realizar envíos de remesas a las familias de aquellos que han dejado a cónyuges y/o hijos u otros familiares a su cargo en el país de origen, lo cual repercute en sus necesidades monetarias.



**Gráfico 7.16. Satisfacción con el salario por parte de los trabajadores extranjeros. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Desde la perspectiva de DH, el salario debería cubrir los estándares mínimos para el consumo, la producción y el intercambio en el contexto socio-económico del País Vasco y en general, los trabajadores plantean este aspecto del sueldo como uno de los aspectos a mejorar, véase como ejemplo los testimonios siguientes:

*“...lo tienes para vivir justo, no te sobra nada para hacer negocio que has dicho antes, para hacer otras cosas del futuro, lo tienes para vivir justo.” (EI – 09);*  
*“...he pensado a veces conseguir a la tarde algo, porque ahora, con el sueldo, no te llega para mucho.” (15 – EIHJ02).*

### 7.3.3. Emprendimiento y posibilidades de independencia futura

Uno de los logros conseguidos mediante el paso de los y las inmigrantes por las Empresas de Inserción es que un grupo numeroso, si bien ve difícil poder poner en marcha un negocio porque todavía no se sienten fuertes en lo económico, se sienten capaces para emprender un negocio propio y se independizarían si tuvieran los recursos y las posibilidades. Un trabajador expresa la influencia que ha ejercido su paso por la Empresa de Inserción para la puesta en marcha de un negocio propio en el futuro:

*“...estamos ahí en ello, poco a poco. Mi mujer tiene 22 años, igual dentro de unos añitos, por ahora todavía no nos sentimos muy fuertes en lo económico, pero poco a poco yo creo que igual en un tiempito podremos tener nuestro bar y tirar para adelante. Esto nos sirve para eso.” (EI – 01)*

Algunos ya están intentando materializarlo y otros, en vez de emprender un negocio, se plantean volver a estudiar.

Un grupo menor tiene una idea vaga, todavía no se lo han planteado porque

- lo ven muy complicado;
- el momento de crisis no es propicio para poner en marcha un negocio;
- les da miedo;
- no les gusta la idea de abrir su propio negocio;
- ven necesario el apoyo de otras personas (no tienen los conocimientos o la confianza suficiente en sí mismos);
- quieren regresar a su país, o
- no tienen espíritu emprendedor.

#### **7.4. Dimensión educativa del proceso de las personas inmigrantes en la Empresa de Inserción**

Para estructurar el análisis de los logros conseguidos en este ámbito por los y las trabajadoras de origen extranjero abordaremos el estudio de los aspectos educativos divididos en dos bloques, el primero dedicado a las competencias profesionales o más específicas para aumentar el nivel de empleabilidad. El segundo se ocupará de otro tipo de competencias que se encuentran incluidas en el listado que la Comisión Europea recomienda como competencias clave.

Éstas son el conjunto de competencias que se requieren para vivir dentro de la sociedad moderna del conocimiento e incluyen: a) comunicación en la lengua materna; b) comunicación en lenguas extranjeras; c) competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; d) competencia digital; e) aprender a aprender; f) competencias interpersonales, interculturales, sociales y cívicas; g) sentido de la iniciativa y espíritu empresarial; h) conciencia y expresión culturales (European Centre for Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2008; Unión Europea, 2006). Estas últimas se pueden caracterizar como altamente situacionales con fuerte influencia del contexto social en el que la persona se encuentra.

El modelo formativo de las Empresas de Inserción es flexible, no incluye listas interminables de competencias muy estandarizadas, sino que permite

recoger competencias que se pueden definir y objetivar con más facilidad porque remiten a “operar con cosas” y otras competencias más complejas que implican una variedad de destrezas combinadas (sociales, cognitivas y emocionales), incluidas en la lista de competencias clave mencionada. Por último, este tipo de competencias se pueden caracterizar como intersubjetivas en su desarrollo en la medida que implican las perspectivas de las diferentes personas y, por tanto, con necesidad de consenso para objetivarlas (Gizatea, 2012).

Todo esto proviene del plan de trabajo donde se identifican las necesidades formativas de las personas y se pone en marcha su desarrollo para que la persona salga más empoderada, diciendo ‘yo sé hacer cosas’.

Se dedicará especial atención a la competencia lingüística por la importancia que tiene para la inclusión de las personas de origen extranjero como vehículo para la comunicación. También se resaltarán el sentido de iniciativa y espíritu empresarial por lo que supone de logro para la independencia y agencia de la persona.

#### 7.4.1. Competencias profesionales y cualificaciones para el empleo

Uno de los ámbitos formativos más relevantes de las Empresas de Inserción es el que tiene que ver con la formación profesional para el desarrollo de un oficio y la específica para el desempeño en un puesto de trabajo. La formación profesional se refiere a las enseñanzas que tienen por objetivo impartir al alumno los conocimientos teóricos prácticos, las destrezas y/o las competencias requeridas en determinados oficios o, más generalmente, en el mercado de trabajo<sup>131</sup> (European Centre for Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2008).

Los requisitos para el empleo<sup>132</sup> se entienden como los conocimientos, competencias y capacidades necesarios para desempeñar las tareas

---

<sup>131</sup> Adaptado de European Training Foundation, 1997.

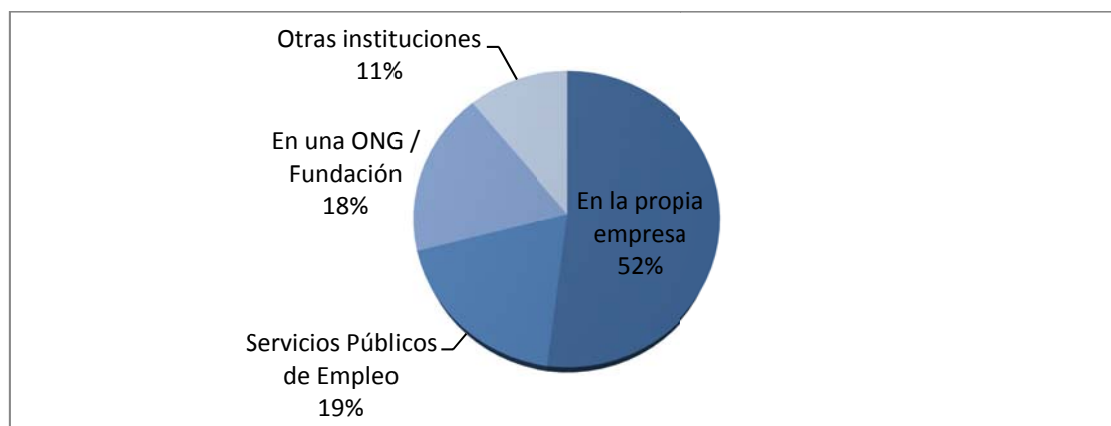
<sup>132</sup> Adaptado de Eurydice, 2006; European Training Foundation, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998.

específicas asociadas a un puesto concreto de trabajo (Organización Internacional del Trabajo-OIT) (European Centre for Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2008), o como declara un técnico de acompañamiento entrevistado:

*“...una persona es apta para saltar al mercado de trabajo cuando tiene las competencias y los requisitos que el propio mercado de trabajo exige de una persona para ocupar un puesto.” (O2 – TA01)*

En este sentido, las Empresas de Inserción realizan actividades específicas de formación en función de la actividad, del tipo y de las tareas del trabajo que se desarrolla en la empresa (ej. si es de limpieza tener conocimiento sobre maquinaria de limpieza), que permitan adecuar el nivel de formación o las competencias profesionales adquiridas a las necesidades de producción de la empresa (Gizatea, 2012). Por tanto, no es de extrañar que los y las trabajadores inmigrantes reciban más de la mitad de las acciones formativas, el 52%, en la propia empresa y buena parte de la misma está relacionada con las competencias profesionales.

**Gráfico 7.17: Instituciones a través de las cuales han recibido la formación los trabajadores de origen extranjero**



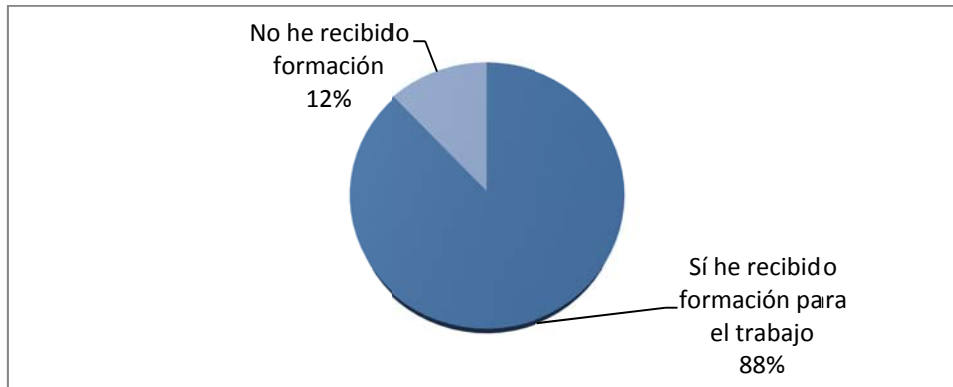
Fuente: Elaboración propia

Un 19% de la formación la obtienen a través de los servicios públicos de empleo, mientras que un 18% están a cargo de una ONG o fundación. Por último, un 11% la adquieren a través de otras instituciones.

En cuanto a los logros específicos conseguidos y referidos por las y los trabajadores de origen extranjero encontramos los siguientes:

La mayoría de los y las inmigrantes de las Empresas de Inserción, el 88%, como puede apreciarse en el gráfico 7.18, **ha recibido formación específica para desempeñar el trabajo que realiza** en la empresa.

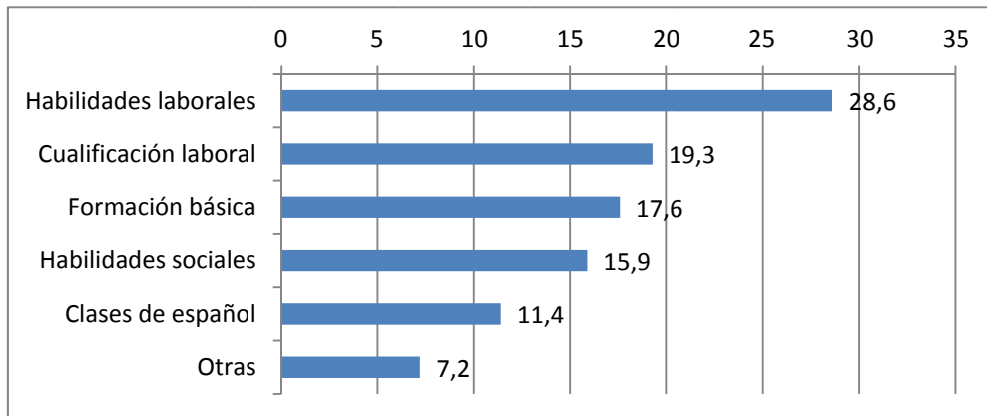
**Gráfico 7.18: Porcentaje de trabajadores de origen extranjero que han recibido algún tipo de formación o preparación para desempeñar el trabajo que realiza actualmente**



Fuente: Elaboración propia

Los mayores esfuerzos formativos en las Empresas de Inserción se realizan en acciones directamente relacionadas con las competencias de trabajo, como las dedicadas a mejorar las habilidades laborales (28,6%) y la cualificación laboral (19,3% de las acciones formativas) (Gráfico 7.19).

**Gráfico 7.19: Tipo de formación recibida por los trabajadores de inserción. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

Además, como parte del acompañamiento, en las Empresas de Inserción se trabaja de forma transversal otras acciones formativas que cubren varias competencias claves enumeradas por la Comisión Europea (European Centre for Development of Vocational Training-CEDEFOP, 2008) y que analizaremos en el siguiente apartado, entre ellas se encuentran:

- Habilidades sociales que se refieren a las competencias inter-

personales, interculturales, sociales y cívicas. Como se observa en el gráfico 7.19, un 15,9% de las personas inmigrantes que trabajan en las empresas han obtenido formación en habilidades sociales;

- Formación básica que está vinculada a la competencia matemática y a competencias básicas en ciencia y tecnología, y en las que han seguido formación el 17,6% de los y las inmigrantes.
- Clases de español que responden a la competencia clave de comunicación en lenguas extranjeras. El 11,4% de los trabajadores han recibido clases de español. A esta última dedicaremos un apartado específico por el peso que tiene como logro instrumental para la comunicación y la inclusión social.

Las personas extranjeras trabajando en empleos de inserción se sienten con habilidades suficientes porque han aprendido mucho y han realizado cursos que luego pueden incorporar a su experiencia de trabajo.

*“... he aprendido cosas, no muchas cosas pero más que al principio. Cuando entré aquí no sabía nada...”* (E1 – 08)

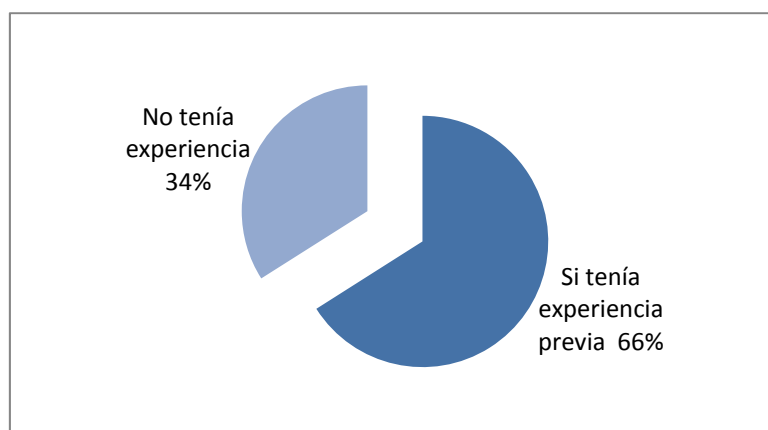
Cuentan con **certificados que avalan los cursos y la experiencia adquirida** durante el contrato de inserción y por tanto tienen **mejor currículum que antes** porque su trabajo en las empresas avala la experiencia y los conocimientos adquiridos. Se trata de un logro instrumental que permite el desarrollo de otros como estar mejor preparado para conseguir un trabajo, y a la vez incide en los logros personales (mayor autoestima, independencia...).

*“Al poco tiempo también ya me habían homologado, digamos un certificado que me acreditaba del uso de dicha máquina”* (E113)

Aparte de la adquisición de un oficio, los y las trabajadoras de las Empresas de Inserción han podido desarrollar muchas habilidades ya que durante el proceso no sólo realizan su trabajo sino que aprenden otras cosas, como sacar el graduado, conseguir el carnet de conducir vehículos normales y de camiones, y cursos de limpieza, de pastelería o de cocina.

La mayoría de las personas inmigrantes que trabajan en las Empresas de Inserción, el 66%, **tienen experiencia previa o han tenido ocupaciones similares en el mismo sector**, como puede observarse en el gráfico, lo que es indicador de que se parte de la realidad de las personas, desde la que se construye.

**Gráfico 7.20: Experiencia de trabajo u ocupaciones similares en el mismo sector, antes de incorporarse a la empresa de inserción. Trabajadores extranjeros. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

El que haya un tercio de personas inmigrantes que no contaban con experiencia previa, ni con ocupaciones similares da muestra de otro logro obtenido en el ámbito educativo, ya que este colectivo **ha conseguido aprendizaje, conocimientos y destrezas en oficios y ocupaciones que antes no conocía.**

*“He hecho cursos aquí de soldadura y alguna cosita más, de cara a buscar otro trabajo” (EI13).*

Aparte de las acciones formativas más formales (cursos), los logros en el ámbito formativo se desarrollan mediante:

- a) el alto nivel de exigencia en relación al desempeño profesional, como se desprende del testimonio de un trabajador inmigrante entrevistado:

*“...es un contrato para aprender, para poder saber, pero aquí hay que hacer las cosas bien, quizá como peón, pero tienes que hacerlas como oficial de primera.” (EI – 09);*

- b) el aprendizaje de distintas tareas mediante la rotación o el paso por distintos puestos en las propias empresas. Este punto depende de las capacidades, disposición, actitud, adaptación y versatilidad de cada persona, así como de la forma de organización de cada empresa. En la mayoría de los casos una persona tiene una tarea principal asignada pero ayuda en otras cuando tiene menos trabajo o cuando hay picos de trabajo en otros puestos; algún compañero está de baja o de vacaciones.

*“...he hecho lo mismo pero en la empresa se suele hacer un poquito de todo, fontanería, si tenemos que colocar algún pivote de las aceras y eso, solemos montar bancos también...” (EI – 07).*

En otros casos realizan diversas tareas, van aprendiendo poco a poco y adaptándose a puestos y ocupaciones diferentes, a asumir nuevos roles y funciones y a trabajar de forma eficaz en nuevas situaciones y con personas o grupos diversos.

*“...cuando empecé como acompañante pues pensé, qué hago; y me costó igual dos meses,... y mientras tanto teníamos formación.” (EI – 03)*

Algunos han logrado ser polivalentes (capacidad transversal) y a la vez que desempeñan el trabajo (realizando las mismas tareas o rotando por varias) han podido evolucionar de categoría y asumir poco a poco más responsabilidades. Así puede apreciarse en los testimonios siguientes de trabajadores de origen extranjero:

*“...el primer año de ayudante de camarera y luego ya de camarera.” (EI – 10).  
“...sigo haciendo las piezas pero mucho más encargada del taller” (EI -11);  
“...poco a poco fui pasando por diferentes tareas, empecé en textil, luego fui al camión.” (10 – EIM02)*

Una minoría refiere realizar siempre la misma tarea, generalmente por encontrarse en empresas que se dedican a una sola actividad (ej. limpieza) que no permite mucha variedad y el recorrido se puede estrechar bastante.

#### 7.4.2. Competencias clave (formación básica, habilidades sociales)

De cara a la transición al mercado de trabajo ordinario, varios técnicos valoran que las áreas más importantes tienen que ser las técnicas (es decir, las que preparan para un trabajo y que estudiaremos en el apartado siguiente) porque son las que se van a pedir a las personas de cara a conseguir un trabajo en el mercado abierto. No obstante, estas competencias técnicas tienen que asentarse en unos mínimos de formación básica, como saber leer y hacer cálculos; de vivienda, higiene, saber organizarse o manejar el idioma, sin los cuales es más difícil que la persona pueda adquirir las competencias y conocimientos técnicos.

*“...hay gente que tiene peores condiciones. Porque no sólo se miden las competencias laborales o técnicas, que son las que van propiamente ligadas al desempeño de lo que es la tarea.” (02 – TA01)*

#### **Habilidades sociales, competencias interpersonales, interculturales, sociales y cívicas**

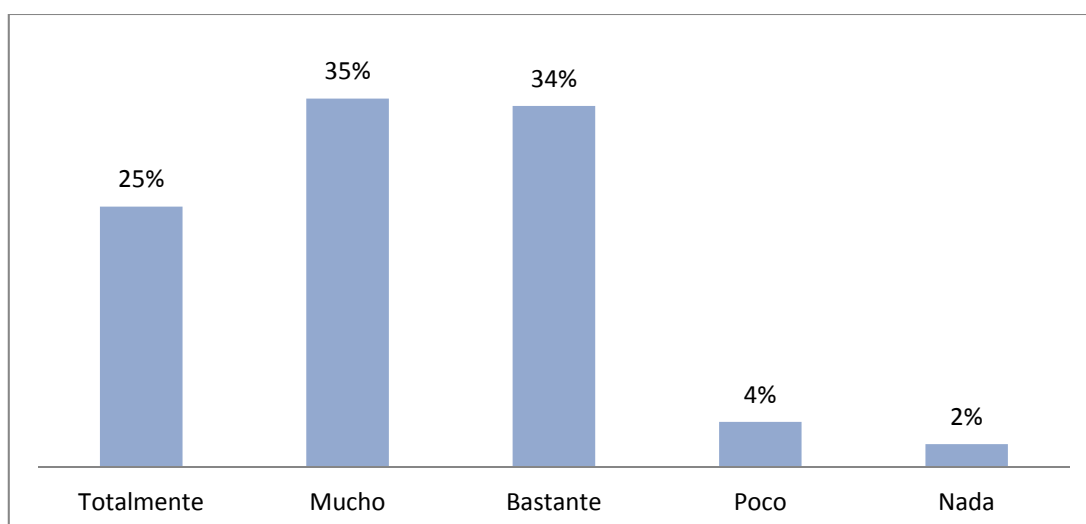
Adquieren competencias en temas de comunicación (competencias conversacionales), desde las básicas hasta las más avanzadas, desde como



iniciar y mantener una conversación hasta cómo manejar las emociones, la ansiedad, etc.

Desarrollan habilidades para las relaciones inter-personales, de trabajo en equipo, de afrontar las situaciones y de gestión positiva de problemas y conflictos. Los y las trabajadoras de las empresas perciben que la formación recibida les ha ayudado en gran manera a **mejorar sus competencias socio-laborales**, lo que supone un indicador del logro conseguido en el ámbito educativo, en el que la inmensa mayoría de las personas inmigrantes, el 94%, como puede apreciarse en el gráfico 7.21, manifiesta que la formación recibida le ha ayudado totalmente (25%), mucho (35%) o bastante (34%) en la mejora de las competencias socio-laborales. Sólo un 6% refiere que la formación obtenida le ha servido poco (4%) o nada (2%).

**Gráfico 7.21: Grado en que la formación recibida ha ayudado a mejorar las competencias socio-laborales de los trabajadores de origen extranjero. Porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

### **Conocimientos necesarios para el desempeño en el entorno laboral**

Se trata de logros como conocer el entorno para poder sobrevivir y manejar situaciones cotidianas adecuadamente y conocer los códigos sociales para establecer interacciones horizontales y relaciones amistosas fuertes.

A través del proceso de inserción en las empresas, los y las trabajadoras de origen extranjero tienen mayor acceso a la información, logran conocer mejor el entorno, cómo funcionan las cosas (usos y costumbres), algo de riesgos laborales y documentos del mundo del trabajo. Este conocimiento les

permite poder tomar decisiones apropiadas y comprender la utilización de recursos comunitarios como el acceso a las ayudas y la vivienda, por ejemplo.

Aprenden sobre el cuidado, la imagen e higiene personal, la salud, ir en condiciones a trabajar, porque el acompañamiento hace seguimiento de este tema, de manera que ejercitan en el día a día el cuidado de su imagen y van adquiriendo hábitos de trabajo saludables, como la responsabilidad y ser una persona puntual. Estos hábitos de trabajo están relacionados con logros ya analizados como tener estabilidad e ir consiguiendo tener una situación normalizada (vivienda, horarios, sueldo, regularización de su situación) y no sufrir muchos cambios emocionales. Es durante el desempeño de su trabajo cuando aprenden a desenvolverse solos y van ganando en autonomía personal, al ir progresivamente realizando las tareas de manera más independiente y responsable.

También se organizan mejor para conciliar la vida familiar y laboral para lo que son clave condiciones habilitantes como las medidas de conciliación de la empresa y el desarrollo de un proyecto personal y profesional más o menos definido. No obstante, algunos trabajadores de origen inmigrante no sienten que hayan crecido en cuanto a formación o desarrollo de competencias nuevas. O refieren que siempre realizan las mismas tareas, que están definidas más por los requisitos del trabajo, que por las necesidades de desarrollo e inclusión de las personas.

#### 7.4.2. Competencia lingüística (conocimiento, aprendizaje y dominio del castellano)

El cuarto principio básico común de la política de integración de la Unión Europea defiende que *"un conocimiento básico del idioma, la historia y las instituciones de la sociedad de acogida es indispensable para la integración, así como permitir a los inmigrantes adquirir ese conocimiento básico es esencial para que la integración tenga éxito."* (European Union, Justice and Home Affairs Council, 2004).

Uno de los logros para el DH y la inclusión que se trata de conseguir durante el proceso en las Empresas de Inserción es conocer, aprender y dominar progresivamente el idioma del país de acogida como medio de

comunicación, canal de relación y como herramienta necesaria para encontrar y desarrollar un trabajo. Se trata de una competencia básica y uno de los desempeños que a la vez se convierte en un medio para conseguir otros logros.

El 37% de los y las trabajadoras de origen extranjero tienen el español como idioma materno (Tabla 7.4) y un 17% refiere hablarlo con fluidez. Además, una quinta parte tiene un dominio avanzado. Con lo cual, un 75% de las personas en trabajos de inserción no tiene problema alguno en el uso del idioma mayoritariamente hablado en la zona en la que residen. El resto –una cuarta parte de las personas extranjeras encuestadas- tiene un conocimiento básico o apenas puede hablar castellano.

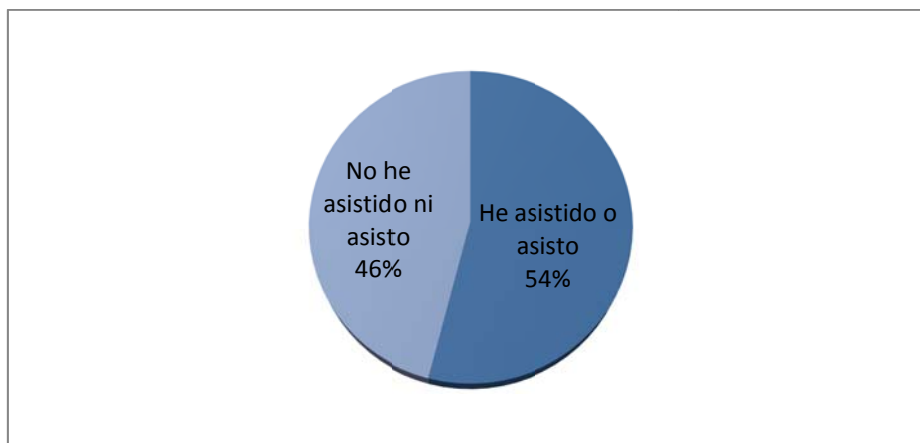
**Tabla 7.4: Nivel de conocimiento del idioma español de los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción. Frecuencias y Porcentajes**

<b>Nivel de conocimiento del español</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Apenas lo hablo	0	0
Lo hablo con alguna dificultad	16	9,7
Tengo dominio básico en la conversación	26	15,8
Tengo un dominio avanzado	34	20,6
Lo hablo con fluidez	28	17,0
Es mi idioma materno	61	37,0
<b>Totales</b>	<b>165</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

Se intenta que todas las personas en inserción, cuya lengua materna no sea el castellano y necesiten clases de español, obtengan un certificado de la EPA, o algún otro certificado de que han pasado por un recurso formativo de castellano. Así, como se observa en el gráfico 7.22, el 54% de los y las trabajadoras de origen extranjero en las Empresas de Inserción asisten o han asistido alguna vez a clases de castellano. El 46% que no asiste o no ha asistido se corresponde en su mayoría con las personas inmigrantes de habla hispana (como hemos visto en el capítulo 4).

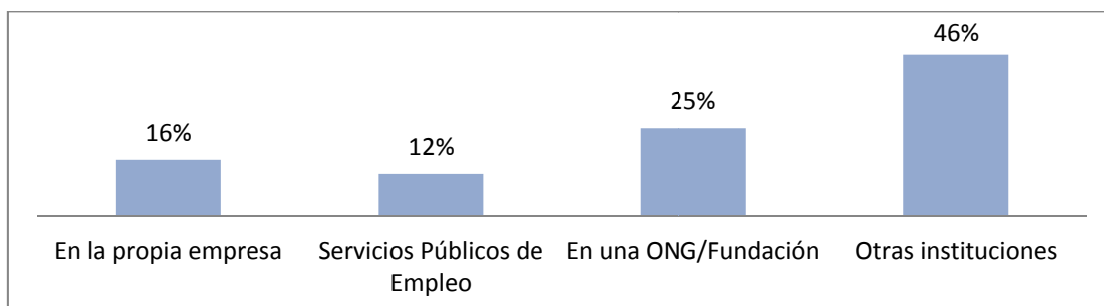
**Gráfico 7.22: Asistencia de trabajadores de origen extranjero a clases de español**



Fuente: Elaboración propia

Son procesos de aprendizaje que llevan tiempo y esfuerzo. Generalmente comienzan a estudiar castellano antes de su entrada a la Empresa de Inserción, aunque algunos siguen estudiando durante el tiempo de inserción. Lo aprenden en la propia empresa (16%), como por ejemplo en Goiztiri; o a través de los servicios públicos de empleo (12%). Un 25% lo aprende en ONGs o Fundaciones, en las entidades promotoras, como en Peñasca, o el centro de acogida de la Cruz Roja, mientras un 46% de trabajadores y trabajadoras inmigrantes mencionan diversas instituciones para el aprendizaje del castellano como la EPA, Lanekintza, Anshangia, Lagunartea, Itaka, etc.

**Gráfico 7.23: Entidades a través de las cuales los trabajadores de origen extranjero recibieron las clases de español**



Fuente: Elaboración propia

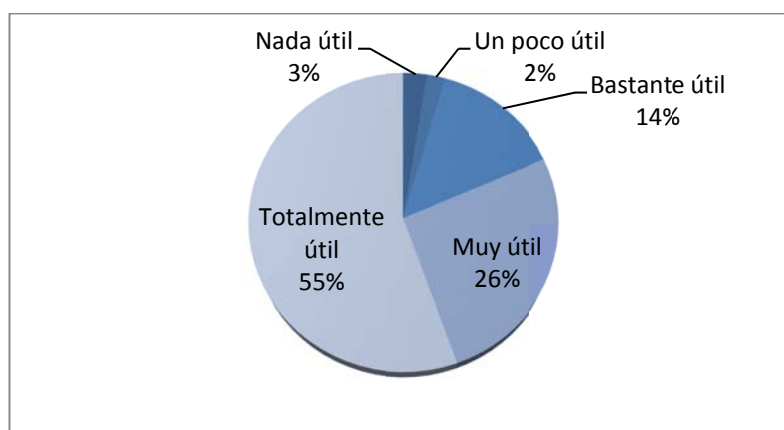
Además, algunas personas extranjeras lo aprenden por sí mismas, o a través de relaciones, como por ejemplo tener una novia y/o esposa española.

En cuanto al tiempo dedicado al aprendizaje del castellano, hay casos que han dedicado periodos a tiempo completo, aunque lo normal es que lo compaginen con la formación específica para el empleo (ej. carpintería y

castellano). En algunos casos estaba incluida en la formación realizada en origen (ej. Hostelería).

Como puede apreciarse en el gráfico siguiente, varios trabajadores/as identifican y valoran muy positivamente el avance que ha supuesto el aprendizaje de la lengua. Ocho de cada diez encuestados valora muy positivamente el grado de utilidad del español y un 14% lo considera bastante útil. Es significativo que sólo un 5% lo valore poco o nada útil.

**Gráfico 7.24: Valoración de la utilidad del idioma español**



Fuente: Elaboración propia

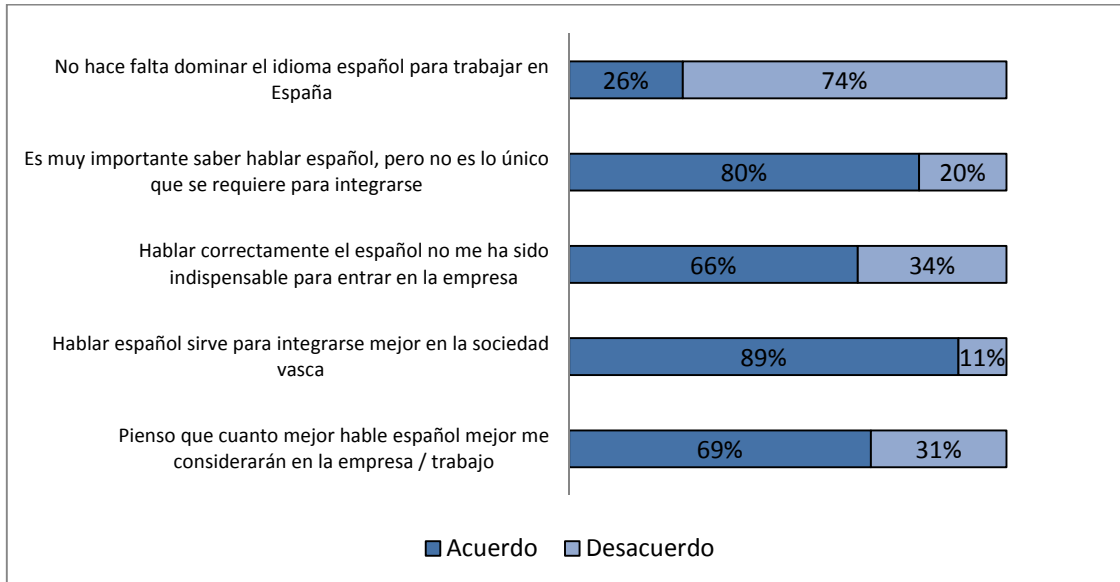
En sus testimonios también se aprecia el valor que atribuyen estas personas extranjeras a aprender el idioma castellano, cuyo conocimiento es imprescindible si desean integrarse social y laboralmente.

*“Ahora estoy mucho mejor que antes, antes no hablaba nada.” (25 – EIHJ03);*  
*“Para nosotros los extranjeros es un buen paso que te permite abrirte. Mientras hablamos otra lengua, te permite familiarizarte con otras personas sobre todo los que hablan bien castellano. He ganado manejar bien el castellano y mejorar más y hablar con los que solo hablan castellano. Me esfuerzo y estoy contento, con el paso, es un paso importante.” (E1 – 05)*

Profundizando en la valoración de los aspectos relacionados con el idioma, se ha preguntado a las personas inmigrantes sobre cuestiones del idioma relacionadas con la integración en el trabajo y en la sociedad. Los resultados muestran que la mayoría de los extranjeros en las empresas de inserción valoran la importancia del conocimiento del idioma para poder insertarse en el trabajo y en la sociedad (Gráfico 7.25). Así, tres cuartas partes de las personas encuestadas piensan que es necesario dominar el castellano si se desea trabajar en España, el 69% está de acuerdo en que cuanto mejor hable el español será mejor considerado en la empresa y casi nueve de cada

diez apoya la idea de que la integración en la sociedad vasca es más fácil si se domina el idioma, aunque el 80% se da cuenta que el idioma no es el único requisito necesario para ello.

**Gráfico 7.25: Valoración aspectos relacionados con el idioma**



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, hay que resaltar que hay un grupo relativamente importante de trabajadores inmigrantes de inserción que no parecen estar de acuerdo con estas ideas mayoritarias referidas a la importancia del idioma. De hecho, el 26% no cree necesario dominar el español para trabajar en España, casi un tercio del colectivo no piensa que su consideración en la empresa tenga que ver con hablar mejor el idioma e incluso un 11% no está de acuerdo con que hablar español sirva para integrarse mejor en la sociedad vasca. Estos resultados reflejan que este tema del idioma necesita bastante trabajo de concienciación de cara a los extranjeros en inserción, algunos de los cuales necesitarán esforzarse en el aprendizaje y mejora del español para la consecución del logro de insertarse en el mercado de trabajo normalizado, abandonando el circuito de la subvención vía RGI. Probablemente una de las razones que sirven de base a este grupo minoritario para pensar que el dominio del idioma no es tan necesario puede venir de los mismos requisitos para el ingreso en la empresa de inserción, ya el 66% de los encuestados señala que el idioma no le ha sido indispensable para ser admitido en la misma.

## 7.5. Dimensión colectiva (relaciones y participación social a través del ámbito laboral)

Analizamos en este apartado los logros conectados con las relaciones laborales, el trato recibido por los jefes y las relaciones establecidas entre técnicos, gestores y trabajadores inmigrantes. Como hemos mencionado anteriormente, en el ámbito social habría que medir una mayor variedad de logros, pero no nos centramos en ellos, dado que no son un ámbito que corresponde trabajar a las Empresas de Inserción.

La mayoría de los y las trabajadoras inmigrantes de las Empresas de Inserción expresan tener buenas relaciones laborales, tanto con jefes como con compañeros de trabajo, basadas en el respeto. En la tabla 7.5 se recoge el grado de satisfacción de los y las trabajadoras inmigrantes con las relaciones que tienen con las personas españolas en la empresa. La media que expresan es de 8,5 sobre 10, con un 46,5% que se muestran completamente satisfechos y un 21,9% situándose en el 9. El propio proceso les ayuda a ser más sociables y a superar las dificultades para tratar a los compañeros de trabajo.

**Tabla 7.5: Grado de satisfacción con las relaciones entre extranjeros y españoles en la empresa. Frecuencias y Porcentajes**

Escala de 0=Nada Satisfecho y 10=Completamente satisfecho

Grado de satisfacción	Frecuencias	Porcentajes
<b>Nada satisfecho = 0</b>	<b>4</b>	<b>2,6</b>
1	2	1,3
2	0	0
3	2	1,3
4	1	0,6
5	4	2,6
6	5	3,2
7	13	8,4
8	18	11,6
9	34	21,9
<b>Completamente satisfecho = 10</b>	<b>72</b>	<b>46,5</b>
<b>Puntuación Media de la escala</b>	<b>8,5</b>	

Fuente: Elaboración propia

La diversidad<sup>133</sup> existente dentro de las empresas se convierte en un factor enriquecedor para el proceso de inclusión como explican los propios trabajadores inmigrantes:

*“...aquí no hay senegaleses, ni españoles, ni nada, aquí todos iguales, aquí me encanta, no hay ningún problema, estoy bien, hablo con todos, casi como familia.”* (EI – 17);

*“... de no haber estado aquí, no hubiera convivido con los argelinos, con los marroquíes, la búlgara,... podría ser lo positivo eso haber conocido a gente diferente, que igual de otra forma no me hubiera relacionado con ellos ahí fuera.”* (EI – 12).

Algunos puestos de trabajo, para cuyo desarrollo los trabajadores deben estar *‘todo el día en la calle’*, les permiten tratar a más personas lo que les ha ayudado mucho a desarrollar habilidades sociales para conocer más gente y para relacionarse con otros y otras. La confianza ganada a través de las relaciones laborales les ha permitido ganar seguridad en la calle, relacionarse en el nuevo contexto y no sentirse tan solos, cultivar amistades y participar en conversaciones en las que antes no tomaban parte y en las que ahora sienten que pueden aportar. Así lo explica un inmigrante:

*“...a través de lo que fui aprendiendo aquí con ellas es cuando fui aprendiendo a liberarme más, que no todas las personas que te miran te miran para juzgarte”.* (EI – 03)

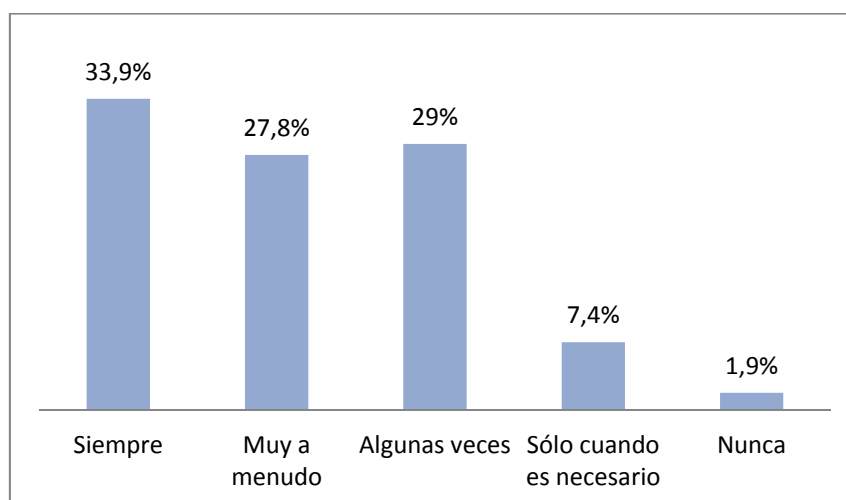
Cerca del 62% de los y las trabajadores inmigrantes se relaciona habitualmente (siempre o muy a menudo) con personas de otros colectivos sociales diferentes al suyo, y un 29% lo hace sólo algunas veces. Sin embargo, hay un 9,3% que sólo se relaciona con otras personas de diferente colectividad a la propia cuando es estrictamente necesario o que nunca tiene contacto con otros grupos distintos al suyo.

---

<sup>133</sup> Ver Aretxabala y Setién (2014) *El reto de la diversidad para las empresas de inserción vascas. El empleo de inmigrantes y mujeres.*



**Gráfico 7.26: Porcentaje de la relación habitual con otras personas de diferente colectividad a la propia**



Fuente: Elaboración propia

Al ganar en sociabilidad, los trabajadores de origen extranjero se muestran más accesibles y la relación con otras personas (ej. vecinos) es más cercana:

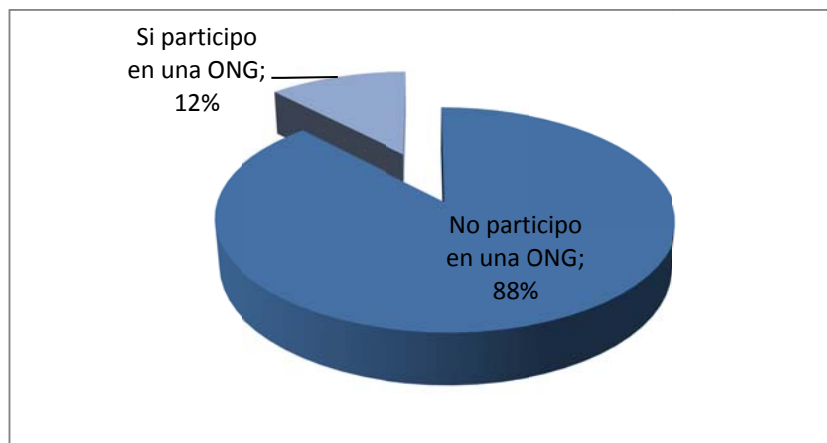
*“...el cariño que ellos te dan, te dicen mira nosotros también estamos aquí y si te hace falta cuenta con nosotros”.* (EI – 03)

*“...yo bajaba, me sentaba en un banco con mi libro, miraba a la niña a ver si estaba y poco más, no hablaba con nadie. Ahora es distinto, ... voy o me siento en el bar, si bajo un libro ni lo saco del bolso, me siento ahí, se acerca alguien, fenomenal, y hablamos.”* (EI-03)

Uno de los modos de medir los logros de participación social es constatar si las personas inmigrantes de las empresas de inserción participan en círculos sociales más amplios que los de circunscritos a las relaciones con sus propios vecinos y amigos.

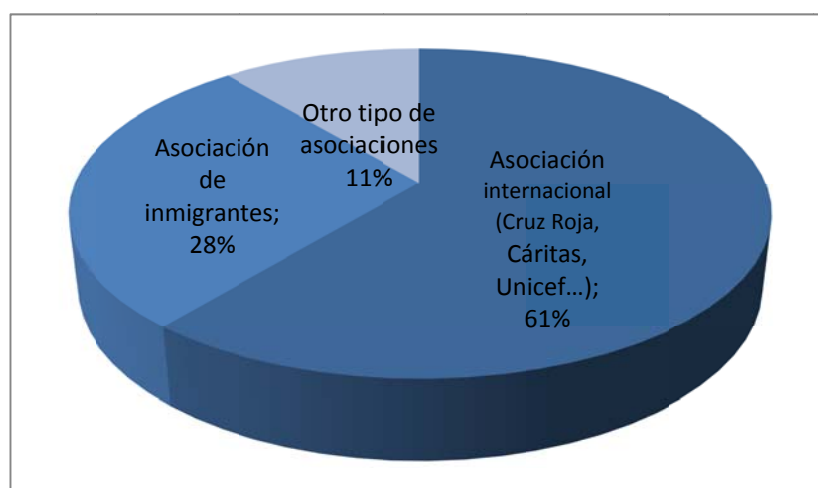
Así, la participación en algún tipo de ONG denota un grado de integración más profundo en esta dimensión colectiva que se desarrolla en este apartado. Pues bien, esta participación es minoritaria ya que un 12% de los trabajadores extranjeros encuestados señala su pertenencia a alguna ONG (Gráfico 7.27). Sin embargo, teniendo en cuenta que entre la población autóctona este tipo de participación es muy minoritaria, la forma de juzgar ese 12% de extranjeros en inserción que son socios o usuarios de alguna ONG no resulta tan pequeña y puede considerarse un logro en la dimensión colectiva relativamente importante.

**Gráfico 7.27: Participación en ONG de los trabajadores extranjeros. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 7.28: Tipo de ONG o Asociación en la que participan los trabajadores extranjeros. En porcentajes**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de asociación u ONG en la que participan, lo más frecuente son las grandes asociaciones muchas de ellas internacionales, como la Cruz Roja, Unicef, Cáritas, CEAR, Médicos del Mundo y ACNUR. Seis de cada diez de los que participan en alguna ONG señala a una de éstas (Gráfico 7.28). También otro 28% de los que son miembros de una asociación pertenecen a una formada por inmigrantes, generalmente de su propia nacionalidad, como los amigos de Mali, Asociación de Bolivianos, etc. Finalmente el 11% restante es miembro de asociaciones variadas como Zubietxe, dedicada a la incorporación de personas en riesgo o situación de exclusión social, y otras.

### **A modo de síntesis**

Como hemos visto, en las Empresas de Inserción no sólo se trabajan las competencias laborales o técnicas, que son las que van propiamente ligadas al desempeño de lo que es la tarea. Sino que se dedica especial atención a otros ámbitos que tienen un peso muy importante en el DH y en la inclusión. Se trata de desarrollo de competencias en los ámbitos personal, relacional, etc. que permiten en muchos casos adquirir las destrezas profesionales y los conocimientos en otros ámbitos.

Son muchos los logros identificados por las y los trabajadores de origen extranjero. La mayoría reconocen la oportunidad que ha supuesto su paso por la Empresa de Inserción, no sólo en términos laborales, por la consecución de un empleo y un sueldo, sino por la formación recibida y el desarrollo de otras facetas personales y sociales. En general, salen fortalecidos de la experiencia y aunque entienden que el entorno no es favorable para encontrar un trabajo (todos quieren trabajar, se sienten capaces pero no cuentan con oportunidades, ponen el acento en la falta de trabajo), sienten que están más preparados y con más posibilidades que antes de su paso por las Empresas de Inserción.

El instrumento se demuestra válido para generar las condiciones de confianza, respeto y mejora de la autoestima de las personas, pero se trata de una inclusión temporal que sólo en los casos en los que consiguen una mayor estabilidad contractual puede pasar a un proceso más estable de inclusión social. Y un grupo no está de acuerdo con la inserción porque perciben el modelo como paternalista.

En la mayoría de las entrevistas realizadas no se percibe un proyecto holístico de inclusión. Tal vez habría que estudiar además de los aspectos analizados, las conexiones con otros instrumentos, iniciativas y servicios para trabajar el seguimiento y el avance a medio/largo plazo en las distintas dimensiones.



## Conclusiones

*“El empleo tutelado es una herramienta extraordinaria para las personas. El valor fundamental que aportamos es el que no se puede medir, que es lo que mejora la auto percepción y la autoestima de las personas. Tenemos una persona que se encuentra en percepción de una ayuda social; no es una persona cómoda. A la gente le gusta sentirse útil. Y el trabajo te da más del dinero que estrictamente te pagan a fin de mes. Te da una oportunidad social, te obliga a salir de casa, te da nuevas relaciones, te da alguien con quien hablar de igual a igual; ahora con la crisis, incluso tienes más de lo que tienen otros. Es una herramienta con un potencial transformador. Creo que es una de las herramientas de las que más orgullosos nos podemos sentir socialmente.” (14 – EP01)*

Esta tesis ha estudiado el proceso de inclusión de las personas inmigrantes en las Empresas de Inserción, en un contexto espacio-temporal específico y usando el enfoque de capacidades (capítulo 1) para plantear una visión y una metodología novedosa<sup>134</sup> (capítulos 2 y 3) que ha permitido (capítulos 4, 5, 6 y 7):

- Analizar el proceso desde la voz de todos los actores involucrados;
- Estudiar y dar cuenta de distintos elementos interrelacionados dentro del continuo exclusión-inclusión que no se habían podido analizar hasta ahora<sup>135</sup>: factores condicionantes, condiciones habilitantes para el DH e inclusión de los vulnerables y logros del proceso poniendo en el centro a las personas involucradas.
- Examinar la capacidad de entidades promotoras y Empresas de Inserción de influir sobre el bienestar, el DH y la inclusión de las personas de origen

---

<sup>134</sup> El análisis se ha organizado en relación con los diferentes ámbitos de la vida en los que trabajan más intensamente las Empresas de Inserción en base a una visión amplia del bienestar subjetivo que:

- Ha tenido en cuenta la voz de todos los agentes involucrados en los procesos de inclusión de las y los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción; y
- Ha estudiado condicionantes objetivos que viven las y los inmigrantes, junto con la valoración de la vivencia subjetiva de los mismos.

<sup>135</sup> No hemos encontrado evidencias de cómo se miden los casos de éxito más allá de los datos que provee Gizatea sobre la incorporación de las personas al mercado laboral ordinario.

extranjero en distintos ámbitos de la vida (personal, económico-laboral, educativo y colectivo);

- Complementar visiones más tradicionales, generalmente de capital humano, de la inserción laboral y la inclusión social<sup>136</sup>.

En una primera sección titulada '*Reflexiones sobre la aplicación del enfoque de capacidades en el presente estudio*' se realizará una reflexión sobre qué ha supuesto transitar del enfoque de capital humano al de capacidades para el propio trabajo explicando las limitaciones encontradas<sup>137</sup> y apuntando temas relevantes identificados que no han sido abordados en profundidad.

En la segunda sección se realizarán unas **consideraciones finales sobre la capacidad real** – los beneficios, los obstáculos – **que tienen las Empresas de Inserción**, como instrumento al servicio de las personas vulnerables y en riesgo de exclusión, de impactar sobre el bienestar personal y colectivo y sobre las condiciones productivas y laborales en Euskadi. Se sintetizarán algunas de las principales ideas que se han analizado a lo largo del estudio en tres apartados titulados: '*Beneficio para las personas*'; '*Empresas de Inserción: ¿instrumentos para la inserción socio-laboral o para algo más?*'; y '*Aportación a la sociedad y al modelo de desarrollo socio-económico de Euskadi*'.

En el tercer apartado apuntaremos campos pendientes de investigación, preguntas que se desprenden de este estudio y posibilidades de trabajos futuros que puedan surgir a raíz de la presente investigación. Y por último, se dedicará una sección a recoger **ideas y sugerencias para la reflexión sobre futuras líneas de acción**, es decir, qué se esperaría de cada uno de los actores de cara a mejorar el rendimiento de Empresas de Inserción y el

---

<sup>136</sup> Los capítulos 4 y 5 se han centrado en el estudio del rol que entidades promotoras y Empresas de Inserción juegan en el proceso de desarrollo humano, agencia e inclusión de los y las personas inmigrantes de origen extranjero que trabajan en las empresas. El capítulo 6 ha analizado los distintos elementos del propio proceso, mientras el capítulo 7 ha examinado los logros conseguidos por las y los trabajadores inmigrantes en las Empresas de Inserción.

<sup>137</sup> Aquello que no se ha podido abordar por distintas razones, (dificultades técnicas y de investigación), profundización en algunos aspectos, el alcance de lo observado (¿se puede hablar de medición de impacto, qué faltaría medir y cómo?) y prospectiva temática de investigación.

cumplimiento, en mayor o menor medida, de su misión de inclusión social y contribuir, al bienestar y DH de las personas inmigrantes.

### **Reflexiones sobre la aplicación del enfoque de capacidades en el presente estudio**

Este trabajo ha estudiado los procesos de inclusión de los y las trabajadoras de origen inmigrante en las Empresas de Inserción utilizando por primera vez el enfoque de capacidades para el análisis de los procesos de inclusión que se generan a través de este tipo de instrumentos.

El enfoque de capacidades ha sido utilizado en una gran variedad de campos, principalmente en los estudios sobre el desarrollo, la economía del bienestar, la política social y la filosofía política. Puede ser utilizado para evaluar numerosos aspectos del bienestar de las poblaciones así como la inequidad, la pobreza, el bienestar individual o el bienestar promedio de los miembros de un grupo. También puede usarse como herramienta alternativa a las evaluaciones sociales de corte coste-beneficio, muy extendidas actualmente<sup>138</sup>, o como un marco en el cual diseñar y evaluar políticas que van desde el diseño del Estado de bienestar en sociedades ricas hasta las políticas de desarrollo por parte de gobiernos y ONGs en países en desarrollo.

El enfoque de capacidades no es una teoría que pueda explicar la pobreza, la vulnerabilidad o la exclusión, sino que provee una herramienta y un marco desde el cual se pueden conceptualizar y evaluar estos fenómenos. Constituye una contribución muy importante al campo de la economía normativa, ya que al poner su énfasis en la multi-dimensionalidad de los procesos evalúa las iniciativas y los cambios de acuerdo al impacto que tienen

---

<sup>138</sup> Como recoge el informe de la 88ª reunión de la Organización Internacional para las migraciones: *“Sería un error cuantificar la migración únicamente en términos económicos. La migración está vinculada no sólo al crecimiento y prosperidad nacional y mundial sino también a complejas cuestiones como la seguridad internacional, los derechos humanos, la salud pública y la identidad nacional. También tiene efectos políticos, sociales, culturales y otros, que incluyen la “dimensión humana”, esencial, que se añade a los efectos económicos.”* (Organización Internacional para las Migraciones, 2004:1). Ver también la reflexión realizada por la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2014)

sobre las capacidades de las personas así como sobre sus funcionamientos, desempeños y logros reales.

Precisamente, debido a que el enfoque de capacidades cubre todas las dimensiones del bienestar humano de una manera amplia e integrada y a que desvela las relaciones entre el bienestar material, mental y social o entre las dimensiones económica, social, política y cultural de la vida (Robeyns, 2005), optamos por utilizarlo como una herramienta analítica para estudiar una parte del proceso de inclusión de los inmigrantes más vulnerables en el País Vasco, el que se produce mediante su paso por las Empresas de Inserción.

Se ha desarrollado un marco teórico y metodológico que ha permitido estudiar desde tres elementos clave del proceso como son los factores condicionantes, las condiciones habilitantes y los logros que consiguen las y los trabajadores de origen extranjero en su paso por las Empresas de Inserción. La línea conductora del análisis ha sido la valoración del proceso realizada en la voz de los distintos actores involucrados en el mismo (responsables de entidades promotoras, de Empresas de Inserción y trabajadores y trabajadoras de origen extranjero).

Otorgándosele importancia al peso que tienen las características personales en el proceso, se ha interrogado a los sujetos protagonistas, inmigrantes y autóctonos. Así, se ha profundizado en cuestiones subjetivas relativas a los aspectos relevantes del proceso como son la motivación, el desempeño y los logros obtenidos por mencionar algunos. La incorporación de la subjetividad de la persona inmigrante en la propia valoración del proceso integrativo (González-Rábago, 2014) ha ayudado también a superar la tradicional unidireccionalidad que se atribuye a los procesos de inclusión.

De este modo, con el enfoque de capacidades se han podido evaluar las acciones y el proceso de acuerdo al impacto que tienen sobre las capacidades de las personas en los ámbitos de la vida donde concentran su actuación las empresas, aportando así un enfoque alternativo a análisis más tradicionales de



la inserción laboral<sup>139</sup> y del papel del trabajo (y los bienes materiales) en el bienestar, en general, y en la inclusión social en particular.

Este cambio de enfoque nos ha permitido poner el acento en qué supone la multi-dimensionalidad de las personas y de los procesos, la intersectorialidad a nivel de apoyos y de coordinación de políticas, estrategias e instrumentos. Nos encontramos en un contexto en el que se ha conseguido mucho trabajo en red y mucha colaboración entre los distintos sectores. Sin embargo estamos insertos en un tipo de políticas que se orienta hacia los resultados a corto plazo y no tanto a los procesos largos de las personas.

Esto lleva a plantear la viabilidad del proceso para las personas. Algunas de ellas ya han manifestado que este proceso les aporta sobre todo un sueldo y una estabilidad, que son aspectos positivos porque es lo que necesitan para subsistir, pero cuestionan hasta qué punto el desarrollo de capacidades va más allá de tener cubiertas las necesidades básicas durante un tiempo.

### **Consideraciones finales sobre la capacidad real de las Empresas de Inserción de impactar sobre el bienestar personal y colectivo y sobre las condiciones productivas y laborales en Euskadi**

Este apartado está dedicado a mostrar la relevancia – los beneficios y los desajustes – de las Empresas de Inserción, como instrumento al servicio de las personas vulnerables y en riesgo de exclusión, con los principios de DH. Aborda también las tensiones y dificultades que plantea su sostenibilidad en el tiempo y sus efectos sobre las personas (inclusión y empleo a largo plazo, autonomía, capacidad de agencia, etc.). Aunque se trata de esferas estrechamente interconectadas, se presentan estas conclusiones, en aras a una mayor claridad expositiva, en tres niveles: a) beneficio individual para las personas en inserción, b) implicaciones para las empresas que ayudan en el proceso de inserción; y c) en la aportación a la sociedad y utilidad a nivel macro o estructural.

---

<sup>139</sup> Por ejemplo, la aportación que los y las inmigrantes hacen a la renovación demográfica o a cubrir puestos en sectores donde no se encuentra mano de obra autóctona.

## 1. Beneficios para la persona

El análisis de los beneficios que el proceso ha supuesto en términos del desarrollo de capacidades e inclusión de los y las trabajadoras de origen extranjero, se ha realizado poniendo en el centro a la persona<sup>140</sup>. Así se ha podido apreciar que las Empresas de Inserción tratan de potenciar el DH y la inclusión de las personas, más allá de que éstas consigan un puesto de trabajo<sup>141</sup> y de lo que suponga en términos de productividad, efectividad y retorno para el sistema. Las Empresas de Inserción tratan de proporcionar herramientas para que la persona sea capaz y pueda mejorar su auto-percepción y autoestima, potenciando la capacidad de agencia y autonomía.

Más allá de los esfuerzos que puedan hacer las personas vulnerables durante su paso por las Empresas de Inserción<sup>142</sup> se han observado una serie de elementos que son determinantes y por los cuales las personas tienen más dificultades para salir<sup>143</sup> de las situaciones de vulnerabilidad y exclusión. Se trata de factores condicionantes estructurales, que están en la base de un sistema social que afecta de pleno al desempeño, al desarrollo personal y a la inclusión social, como pueden ser: no detentar derechos políticos, no contar con condiciones de ciudadanía plena, y partir de situaciones de desventaja y de exclusión social.

Se acompaña a la persona en la medida que ésta quiere, ya que no se trata de sobreprotegerla sino de que comprenda su co-responsabilidad en el proceso. Un logro importante de la intervención de las Empresas de Inserción es que las personas aprenden trabajando y permiten procesos largos en el tiempo, experimentando en el mercado laboral de manera que se formen para funcionar en cualquier otro puesto ordinario dentro del sector.

---

<sup>140</sup> No centrándose únicamente en los beneficios que dicho proceso tiene en términos de capital humano

<sup>141</sup> El trabajo no es la única forma de incluir a las personas, pero dignifica bastante (ej. tener una nómina, unos compañeros de trabajo y un entorno estructurado) (03 – EP02; 28 – EP11). Para una reflexión sobre las diferencias entre los conceptos de empleo y trabajo ver el Informe sobre Desarrollo Humano 2015, titulado *Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano* (Jahan, 2015) en el que desde la perspectiva de desarrollo humano, el concepto realmente relevante es el trabajo, no el empleo.

<sup>142</sup> Con la ayuda de gestores, técnicos (de acompañamiento y producción), servicios sociales y de empleo, etc. y de los logros alcanzados a nivel individual en algunas dimensiones de la vida.

<sup>143</sup> O más posibilidades de reincidir.

Además, se ha visto que se trabaja la inclusión con todo el grupo partiendo de la premisa de que el esfuerzo es compartido e implicando a todas las personas (autóctonas y extranjeras). Se entiende que la empresa son todos y la imagen de la misma es la imagen que dan los y las trabajadoras.

Tras el análisis realizado se ha visto que el balance general es positivo. La mayoría de las personas responsables entrevistadas seguirían apostando por este modelo, tanto desde la perspectiva de la persona como desde el modelo social, porque reconocen que cumple con las funciones para las que han sido creadas. No obstante, no faltan voces críticas, matizaciones y propuestas de desarrollo futuro como las que se recogen a continuación.

Al poner el **centro en la persona** han surgido preguntas sobre la idoneidad de un **esquema estandarizado o excesivamente regulado** para dar respuesta a la variedad de realidades que se presentan: no todas las personas parten del mismo punto, tienen las mismas capacidades o el mismo bagaje para dar respuesta a los desafíos que sus circunstancias les plantean, así como para aprovechar las oportunidades que se le ofrecen.

Sería necesario reflexionar sobre cómo hacer compatible el esquema existente, introduciendo los ajustes que se consideraran necesarios, con las características personales de cada caso, teniendo en cuenta, a la vez, la dificultad que plantean los procesos 'a la carta' para, por ejemplo, la formación de los técnicos de acompañamiento; la combinación de acciones generales (ej. cursos de idiomas) con acciones de seguimiento personalizado (ej. coaching).

Partiendo de los principios de la teoría de capacidades, la pregunta de base sería: ¿Cómo se podría ayudar a la persona en inserción a crecer en sus fortalezas teniendo en cuenta su forma particular de ser, de expresarse, de sus conocimientos, capacidades y aspiraciones, posibilitándole que descubra y potencie aquellas áreas que tiene menos desarrolladas y/o que aspira fomentar o perfeccionar? ¿Se podría aprovechar para esta reflexión los avances realizados por Gardner sobre los distintos tipos de inteligencia (Gardner, 1993) o proponer la introducción de soluciones o pedagogías innovadoras (ej. International Conference on Thinking-ICOT)?

En relación a los niveles alcanzados de autonomía y agencia se hace necesario tener mecanismos claros para dirimir en qué circunstancias se podrían ir soltando los lazos y ‘exigiendo’ más implicación y responsabilidad de la persona en inserción de cara a su **salida de la Empresa de Inserción**. De manera que otra reflexión importante tiene que ver con la realización de ajustes en la fase de salida de la empresa e incorporación al mercado laboral ordinario:

- Qué pasa si la persona no está preparada para entrar en el mercado laboral ordinario incluso habiendo agotado los tres años que marca la ley de permanencia en el proceso de inserción;
- Qué sería necesario para plantear procesos de manera holística hasta que la persona haya desarrollado un sentido de agencia y un nivel de inclusión que permitan su desarrollo independiente; cuáles serían las intervenciones, las inversiones y los resultados esperados;
- Qué otros instrumentos existen, o se podrían articular, para continuar el avance desde el punto alcanzado tras el proceso de inserción; y
- Sería factible coordinar acciones más allá de la consecución de un empleo y la asistencia a necesidades básicas.

Es importante el debate, abordado desde la voz de los actores entrevistados entre empresas transitorias y empresas finalistas, con lo que supone un planteamiento u otro para la persona. Actualmente, y de acuerdo con la legislación vigente, las Empresas de Inserción en la CAPV tienen un carácter transitorio, es decir, los puestos de inserción son rotatorios, la persona en inserción tiene un tiempo máximo de tres años de permanencia en la empresa. Periodo durante el cual se diseñan itinerarios de inserción orientados a que estas personas consigan un puesto de trabajo en una empresa convencional. El objetivo de este planteamiento es abrir la opción del proceso a un número mayor de personas, teniendo un efecto multiplicador.

No obstante, el modelo actual estandariza en exceso los procesos y como defiende Montserrat del Pozo<sup>144</sup> *“Si todos son distintos, no podemos*

---

<sup>144</sup> Pedagoga e innovadora educativa. Ha sido directora del Col·legi Montserrat (Barcelona) y pionera en la implementación de la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en España.

*encerrarlos en unos resultados idénticos ni en procesos iguales*” (Tiching, 2015). El tiempo estipulado por ley para la permanencia en las Empresas de Inserción es suficiente para algunas personas, mientras para otras es demasiado tiempo, alargándose su contrato de inserción artificialmente porque, aunque esté preparada y su nivel de empleabilidad alcanzado, las vías de entrada en el mercado laboral ordinario son escasas. Por el contrario, en algunos casos, personas con dificultades muy profundas que en dos o tres años no se mejoran y por tanto no están en condiciones de afrontar el mercado ordinario, el periodo de inserción puede resultar demasiado corto, siendo necesario en ciertos casos plantear instrumentos más duraderos o incluso permanentes.

De este modo, basándose en un concepto de Empresa de Inserción amplio, algunos responsables entrevistados plantean la posibilidad de que las Empresas de Inserción puedan tener un carácter finalista, es decir, que puedan ser un instrumento más permanente que permitan la incorporación indefinida de las personas que así lo necesiten, tipo centro especial de empleo. Siendo consecuentes con el enfoque de DH, no se trataría sólo de proponer un modelo eficaz en términos de consecución de reinserción laboral en el mercado ordinario, sino también de bienestar, ya que nos encontramos en una sociedad que aspira a que todas las personas (incluso las más vulnerables) puedan tener acceso al trabajo y que además, lo hagan en unas buenas condiciones.

## **2. Empresas de Inserción: ¿instrumentos para la inclusión/inserción socio-laboral o para algo más?**

Esta investigación está estrechamente relacionada con la reflexión sobre el modelo de bienestar de una sociedad, de la inclusión de todas las personas, de la convivencia y el nivel de cohesión social<sup>145</sup>. Desde una perspectiva macro es muy útil que la sociedad se dote de herramientas que permitan que las personas en situación de exclusión puedan salir de su situación vulnerable a través de una herramienta adaptada a sus necesidades.

---

<sup>145</sup> La cuestión de la inclusión y cohesión social es clave como condición previa para el desarrollo social y este a su vez contribuye al orden político.

Las entidades vascas del tercer sector llevan durante décadas apoyando y promoviendo Empresas de Inserción como instrumentos para el acompañamiento de la persona en situaciones de vulnerabilidad, para su inserción socio-laboral e inclusión social. Por lo tanto, la capacitación, el desarrollo de la agencia y la posibilidad de conseguir un trabajo en el mercado laboral ordinario de los trabajadores extranjeros en las Empresas de Inserción vascas se producen por su interacción en los sistemas micro y meso dentro del contexto macro de instituciones socio-políticas con un fuerte entramado en red. La interacción agencia-estructura genera resultados y logros para la inclusión y el desarrollo humano de las personas vulnerables. ¿En qué medida aportan a la cohesión y movilidad sociales?<sup>146</sup>.

Varios son los aspectos en los que las Empresas de Inserción aportan a nivel social.

En primer lugar, suponen una **respuesta a las necesidades sociales** detectadas en contextos concretos (barrios, comarcas, distritos), se trata de instituciones con carácter emprendedor y altruista que han aportado servicios y respuestas, sin interés de ánimo de lucro, en barrios y contextos que antes no existían aportando un servicio a la comunidad.

Las entidades que promueven las Empresas de Inserción son, en general, un tipo de organizaciones con fuerte intervención social, que tratan de responder a las necesidades de grupos vulnerables o en riesgo de exclusión, siendo las Empresas de Inserción un instrumento más para generar trabajo y hacer frente a las necesidades. En nuestro contexto, durante muchos años de bonanza económica, se ha estado consiguiendo que un 30-32% de las personas consideradas “inempleables” pudieran acceder a un empleo. Pero actualmente, en el contexto de crisis, las situaciones de riesgo y exclusión se están agrandando (FOESSA, 2014).

En segundo lugar, realizan un **trabajo preventivo, socio-educativo, socio-laboral**<sup>147</sup>, muy importante, por lo que se trata de una herramienta útil

---

<sup>146</sup> En la presente investigación no se han medido la movilidad social ni elementos de ciudadanía y participación.

<sup>147</sup> En colaboración con las acciones socio-asistenciales que realizan los servicios sociales de base.

para la inclusión y por tanto de lucha contra la exclusión. En este sentido, varios responsables entrevistados califican en positivo las Empresas de Inserción, como apuesta, trabajo necesario y estrategia eficaz para desarrollar la capacidad de agencia de las personas vulnerables y/o excluidas, que son - según Wood y otros (2005)- los aspectos en los que debe estar centrada la política.

El **proceso de inclusión** ha de tener en cuenta las situaciones que restan oportunidades y vulneran derechos de los recién llegados, así como aquellas situaciones, actitudes, etc., que no permiten el reconocimiento, respeto mutuo y los espacios de encuentro e intercambio. Ha de buscar soluciones para las situaciones de tensión que se producen en el proceso de integración, aplicando el principio de interculturalidad, como mecanismo de interacción entre las personas de distintos orígenes y culturas, dentro de la valoración y el respeto de la diversidad cultural.

Se ha percibido en el análisis la tensión existente en el equilibrio necesario entre las acciones realizadas por las Empresas de Inserción, centradas en las habilidades para el trabajo, con otras intervenciones imprescindibles para la inclusión, como pueden ser la participación ciudadana activa o la interacción con el entorno. ¿Cómo se coordinan o se podrían coordinar las actuaciones de las Empresas de Inserción con otro tipo de instrumentos que incidan de manera más directa o intensa en el desarrollo de capital social y cultural de las personas inmigrantes?

El balance que realizan los responsables y técnicos sobre las Empresas de Inserción es que se trata de **herramientas útiles pero limitadas**. Con la experiencia acumulada durante estos años de andadura, debería abrirse un debate sobre qué tipos de casos se pueden atender en las Empresas de Inserción, qué volumen de plazas de inserción se debieran crear, bien en las Empresas de Inserción o en las empresas convencionales, así como el nivel de apoyo público y privado necesario para su sostenibilidad, creando un sistema de cuotas o plazas destinadas a personas vulnerables o en riesgo de exclusión. De esta manera se podría dimensionar e impulsar este dispositivo para que pudiera ser significativo con respecto a las de RGI.

Habría que valorar cuántas de las aproximadamente 55.000 unidades de RGI que existen actualmente se podrían cubrir con puestos de inserción y así conocer el porcentaje de casos que son 'insertables' a través de este tipo de instrumentos. No todas las personas en cualquier momento están preparadas para un proceso de este tipo y con la experiencia, las propias entidades promotoras, gestores y técnicos en las Empresas de Inserción han ido acotando los criterios y generando acciones preparatorias (formación, prácticas, etc.) que permitan a la persona llegar en unas condiciones mínimas desde las que partir.

Se trataría de identificar los perfiles de personas vulnerables susceptibles de pasar por un proceso de inserción de este tipo, de manera que fuera válido y significativo para todas ellas. En un planteamiento más general, contando con la mirada y el '*expertise*' de distintos tipos de profesionales (pedagogos, sociólogos, educadores, trabajadores sociales,...) se podría plantear una reflexión sobre los distintos tipos de perfiles y necesidades para buscar soluciones innovadoras para la inclusión que barajaran diversos instrumentos en los que se pudieran insertar personas con recorridos distintos adaptados a sus características.

Habría que vincular las Empresas de Inserción con otras estrategias (centros permanentes de empleo, formación profesional) que den salida a las personas en riesgo de exclusión. Se hace inevitable replantear el uso de los recursos para asuntos sociales: la adecuada dimensión de este instrumento en relación con el resto de actuaciones, promovería una efectiva y sostenible cohesión e inclusión social que teniendo en cuenta los fines, flexibilizara los medios, intentando buscar herramientas que fueran más sostenibles.

**Falta un punto de inflexión que permita dar un salto de madurez** para que este sector tenga un mayor impacto social.

En primer lugar, las **Empresas de Inserción son muy vulnerables a nivel de sostenibilidad económico-financiera**. Como hemos visto, las Empresas de Inserción se **concentran en sectores intensivos de mano de obra, pero de bajo valor añadido**. Están ubicadas en mercados 'fáciles' y sería necesario dar un salto tecnológico para ir ganando espacio en otros



sectores y apostar por tecnología y conocimiento, que es lo que les falta a los colectivos en inserción.

Algunas empresas ya están tratando de diversificar tanto en producto como en mercado e incluso poniendo en marcha un programas internacionalización. No obstante, se hace necesaria una reflexión más profunda sobre la evolución de las Empresas de Inserción unida al desarrollo de capacidades de las personas en un proceso que debe superar las intervenciones puntuales e inconexas si se tiene en cuenta el DH y la inclusión a medio-largo plazo.

Las Empresas de Inserción **cuentan con una capacidad de inversión y de generar fondos muy limitada**. Tienen, a juicio de algunos responsables de entidades promotoras y Empresas de Inserción, una excesiva dependencia de las ayudas y subvenciones públicas, con el riesgo que esto supone para su sostenibilidad futura en momentos donde la disponibilidad de fondos caiga o sea más exigua. Por tanto, sería interesante plantear cuál es el equilibrio necesario entre apoyo público y la capacidad de auto-gestión que permita la estabilidad y desarrollos más autónomos.

Además, se enfrentan con una serie de tensiones y desafíos que sintetizamos a continuación y que se hace necesario encarar para afrontar su avance futuro:

El **primer desafío** con el que se encuentra es el de **la competitividad**: Algunos responsables consideran las empresas como una herramienta más, aunque más costosa que otro tipo de actividades, ya que un contrato de inserción no es un contrato barato, ni tampoco se quiere que sirva para encubrir la contratación de mano de obra barata, que puede ser el concepto que perciban algunos sectores sociales que no conocen tanto su funcionamiento y la labor que realizan<sup>148</sup>. Además, varios responsables puntualizan que no todos los modelos son igual de eficaces. Valoran más efectivos, tanto para la persona como para la productividad y la sostenibilidad

---

<sup>148</sup> Como comenta un gerente: *"Igual fuera de las Empresas de Inserción la gente suele tener este concepto."* (33 – GE05)

de las empresas, aquellos en las que se apuesta por una conexión muy fuerte entre el acompañamiento educativo y el proceso productivo.

En el contexto de crisis, las Empresas de Inserción tienen ya mucha presión simplemente para mantener su supervivencia, por mantener el objetivo de la rentabilidad mínima que permita su sostenibilidad. Es difícil compatibilizar los fines económicos con los sociales, de acompañamiento a la inserción y la superación de los factores condicionantes.

Por tanto, es necesario dotar de valor este tipo de instrumentos a nivel económico-social y buscar otro tipo de argumentos y mecanismos<sup>149</sup> que los protejan de la implacable ley de la oferta y la demanda que lleva inexorablemente a la consumición de productos más competitivos. Mientras tanto su existencia será percibida como gravosa y será minoritaria y/o vulnerable. ¿Qué se podría/debería hacer para que la población las demandase, las contratase y consumiera sus productos prioritariamente?

Sería interesante, aparte de conocer los retornos de inversión (en euros)<sup>150</sup> (Gizatea, 2009b), profundizar en el impacto y los retornos y beneficios sociales a nivel más amplio que supone la intervención de las Empresas de Inserción. Por ejemplo, qué suponen este tipo de instrumentos en términos de cohesión social, seguridad e inclusión.

El **segundo desafío**, que está ciertamente unido al anterior, tiene que ver con **la calidad de la producción**: en un libre mercado, la calidad de los productos no puede ser inferior; el tiempo de entrega al cliente no puede ser más largo; etc. porque el personal de las Empresas de Inserción no se encuentre tan preparado o no sea tan eficaz o competitivo. Hay responsables de las empresas que ven complicado que la productividad salga adelante porque se encuentran constantemente comenzando, con un porcentaje del 40

---

<sup>149</sup> Ver por ejemplo la publicación realizada por Gizatea en colaboración con la Diputación Foral de Álaba sobre Cláusulas sociales y herramientas al servicio de la inserción socio-laboral (REAS-Euskadi, 2011b)

<sup>150</sup> Que responde en cierta medida una corriente, basada en los planteamientos del capital humano, que defiende que la inversión realizada en las Empresas de Inserción debe revertir de nuevo en el sistema.

o 50% de personas en inserción<sup>151</sup>, mientras que el mercado sigue implacable, no espera o se para.

Como alternativa, algunos responsables de entidades promotoras y Empresas de Inserción proponen un modelo de establecimiento de cuotas o porcentajes para puestos de inserción en todas las empresas a nivel general, como modelo alternativo y más efectivo<sup>152</sup>.

El tercer desafío tiene que ver con la **rigidez de un modelo excesivamente regulado**. Esta rigidez se convierte en un factor clave que repercute en la tensión existente entre las dos principales misiones de las empresas: la productividad y competitividad por un lado, y los procesos de desarrollo de la persona y de inclusión social, por otro. Y tiene un impacto directo en:

- la gestión y la adaptación a las distintas necesidades, situaciones y momentos que viven las empresas (ej. refuerzos y contrataciones en momentos específicos de picos de trabajo; equilibrio en la plantilla entre personas de inserción y no inserción; etc.);
- el mantenimiento de la productividad y la calidad de los servicios; y
- la sostenibilidad a corto, medio y largo plazo de las empresas.

En segundo lugar, se ve necesario un **mayor trabajo de sensibilización a distintos niveles**, con la Administración, en la sociedad de modo que la gente de la calle sepa qué es la economía solidaria. Contar con fuertes campañas de sensibilización, para que se desmonten prejuicios y que la población encuentre razones para justificar la elección de este tipo de

---

<sup>151</sup> Ya hemos visto en el análisis testimonios de este tipo: “...sacar lo que es la producción igual es más complicado que otra empresa normal porque nunca cuentas con un equipo de trabajo estable y que conozca la actividad, es un continuo formar a las personas,...” (21 – GE02)

<sup>152</sup> Como el ejemplo que plantea uno de los gerentes: “... ponte en el caso de que Inditex fuera en un 5% empresa de inserción, o en un 1%. Cuánta gente, cuántos procesos, ¿cuántos itinerarios podrías meter ahí? Infinitud... porque la base de todo eso es que un itinerario es más caro, con toda la gente que tiene que estar alrededor de ese proceso, los costes son brutales. Ojala en un 1% todas las empresas fueran de inserción.” (33 – GE05).

productos que, aunque un poco más caros, pueden aportar mayores niveles de inclusión y cohesión social<sup>153</sup>.

Poco a poco las empresas y clientes que acuden a las Empresas de Inserción van entendiendo qué son (su funcionamiento, misión y objetivos). No obstante, la percepción y valoración que hace la sociedad en general de las Empresas de Inserción todavía no es buena<sup>154</sup>, por lo que hace falta incidir en el reconocimiento de su labor a través de acciones de sensibilización y campañas informativas. Precisamente, en esta línea, se valora positivamente la Ley de Economía Social que ha permitido definir el espacio de la economía social a nivel legal, buscando el reconocimiento social e institucional y dotándola de espacios de interlocución.

Un logro identificado por los responsables de las entidades promotoras y Empresas de Inserción es la creación de Gizatea como hito y avance importante para las Empresas de Inserción, para lo que REAS ha estado trabajando desde hace años, prestando apoyo, servicios, coordinación, etc. y realizando una labor importante de sensibilización.

### **3. Aportación a la sociedad y al modelo de desarrollo socio-económico de Euskadi**

Este apartado ofrece, en primer lugar, una reflexión sobre la contribución que entidades promotoras y Empresas de Inserción al modelo de desarrollo de Euskadi, tratando de generar un nuevo modelo de economía solidaria que incida en la política económica y social.

---

<sup>153</sup> Como la celebración de las Ferias de Empresas de Inserción organizada por FAEDEI y Gizatea y celebrada en Irún, que representa un espacio de visibilidad para el trabajo de las empresas de inserción, así como para aumentar la interlocución con los diferentes agentes institucionales y sociales. Para información más detallada sobre las acciones de sensibilización realizadas por Gizatea, ver (Gizatea, 2014: 5-7)

<sup>154</sup> Como ejemplo el argumento de un gerente entrevistado: “... tú dices qué es una Empresa de Inserción y la gente ya se piensa que es lo más tirado del mundo mundial. Pregunta a cualquiera por la calle que si tú le dijeras que contratas a personas de servicios sociales, pensaría siempre lo más tirado... estoy segurísima. Siempre comentábamos que decir a la gente que esto es una Empresa de Inserción es como ponerla muy en el punto de mira.” (18 – GE01)

En segundo lugar, se aborda la tensión en la que entidades y empresas se ven inmersas como es la protección frente a la liberalización de mercados (de producción, de bienes, de consumo) y en la que mediante su labor quieren incidir.

Uno de los objetivos de las entidades promotoras es **crear un nuevo modelo de Economía Solidaria** que busque otro reparto de la riqueza y evite el enriquecimiento de unos pocos. En Euskadi el compromiso personal, así como los patrones culturales y las políticas públicas comprometidas en el proceso de cambio social ponen las bases para unas condiciones estructurales favorables para la búsqueda de soluciones para la inclusión social de grupos vulnerables y en riesgo de exclusión. Las entidades y empresas de este sector están tratando de demostrar que otra economía es posible, que otros modelos económicos basados en planteamientos más inclusivos y al servicio de las personas, del entorno en el que vivimos y de la comunidad de forma colectiva son factibles y se pueden hacer (ej. hábitos de consumo responsable).

Originariamente las Empresas de Inserción eran empresas sociales y solidarias con un concepto mucho más amplio, cuyo objetivo principal era cambiar la estructura económica, no integrar personas. Así, desde el punto de vista de la economía solidaria, las empresas de inserción son un sub-sector<sup>155</sup>, como por ejemplo, el comercio justo. La inclusión de las personas era simplemente un indicador de la creación de un modelo económico y social diferente. Se buscaba empresas que participaran en él, donde lógicamente la inclusión de personas excluidas o no aceptadas en otros modelos, fuera una característica común de este nuevo modelo. Sin embargo, con el modelo que se ha desarrollado, se ha terminado delimitando a Empresas de Inserción y algunas voces críticas lo ponen de manifiesto.

Además, se intenta sacar de la economía sumergida a personas que realizan labores sin regulación ni protección social, buscando su profesionalización y el poder darles la oportunidad de que sus relaciones

---

<sup>155</sup> Cada familia de la economía social: cooperativas laborales, empresas de inserción, etc. tiene su propia normativa, y como hemos visto en el capítulo 5 en muchos casos se trata de normativas autonómicas.

laborales sean reguladas en un marco profesional y con una relación contractual.

Esto está relacionado con el debate sobre la **liberalización de los mercados, los mercados protegidos o mercados integradores**. En el contexto europeo, el Banco Central Europeo está pidiendo, en los ajustes a todos los Estados miembros la liberalización del mercado. Esto quiere decir trabajar más por menos, se compite por el dinero. La pregunta que surge es: si no se cuenta con herramientas de protección de las personas vulnerables, ¿qué pasa con las personas que más protección necesitan?, ¿se quedan fuera del sistema?

La protección de la renta básica ante la pérdida de medios de vida, por ejemplo, a través de la regulación del mercado de trabajo y las formas de seguridad social y las prestaciones universales, debería ser una condición previa para las demás libertades y capacidades (Wood y et al., 2005). Justo en los momentos de crisis es cuando se debería apuntar a una agenda de bienestar más ambiciosa que aminorara los factores condicionantes de las personas más vulnerables.

### **Sugerencias y posibles futuras aplicaciones del análisis realizado**

Aparte de los temas que ya hemos ido apuntando al hilo de los temas expuestos en los apartados anteriores, planteamos a continuación posibles futuros desarrollos que se pueden derivar del trabajo realizado.

De cara a que las Empresas de Inserción aumenten su impacto en el DH e inclusión de las personas vulnerables y/o en riesgo de exclusión, sería conveniente **considerar qué se esperaba que hicieran mejor cada uno de los actores involucrados en los procesos**: la persona; las y los responsables y técnicos de entidades promotoras y Empresas de Inserción; las y los gestores y técnicos en las Empresas de Inserción; el sector social; el sector empresarial y los responsables políticos. ¿Se podría pensar en mejorar la implicación de actores menos activos (ej. rol de la sociedad civil) o la potenciación de acciones que refuercen la presencia socio-económica de las Empresas (ej. compra pública), por mencionar algunos elementos?

Esto llevaría a proponer estudios de legitimidad o legitimación social de las Empresas, de las personas en inserción y de los procesos de inclusión como mecanismos necesarios para la cohesión social. Sería necesario resolver flecos jurídicos y cambiar la percepción de las personas que llegan, pasar de funcionar en clave de usuario y empezar a trabajar en clave de participación, de empoderamiento, de una relación más de igual a igual. Aprovechar la capacidad de superación, de lucha, de las personas que entran en el proceso de inserción.

A menudo, barreras culturales muy arraigadas (ej. estereotipos, desconfianza, etc.) inhiben la movilidad social y económica, así como la inclusión y el desarrollo de capacidades y de capital social, y generan rupturas o distancias sociales difíciles de superar para las personas vulnerables o en riesgo de exclusión. Para lograr un proceso de inclusión bi-direccional, con la implicación de personas autóctonas y extranjeras, se hace necesario profundizar en el **papel que debería jugar la sociedad de acogida** en términos de entender y defender el rol de las Empresas de Inserción, así como de involucrarse más activamente en los procesos de inclusión de las personas de origen extranjero. Aprendemos y nos adaptamos todos a una situación nueva. ¿Qué se podría hacer para que distintos actores sociales, especialmente los y las ciudadanas asuman cierto nivel de responsabilidad en su formación, en el conocimiento de los 'otros'; en el acompañamiento de las personas vulnerables de origen extranjero (ej. construcción de redes sociales mixtas autóctonos-extranjeros, apoyo en el conocimiento del entorno y las costumbres, etc.)?

Tras el análisis realizado, constatamos que el acompañamiento a la inserción sigue siendo en líneas generales el mismo de hace 10 años. No obstante, las personas y las situaciones van cambiando. Haciendo un análisis de las situaciones que se plantean como adversas o a superar (crisis, mercado laboral estrecho, legislación de inmigración selectiva,...) se hace necesario repensar el instrumento y adaptarlo a la situación actual.

Para obtener una visión del impacto que dicho proceso tiene en las vidas de las personas más allá de su paso por las Empresas de Inserción y teniendo en cuenta que hay dimensiones de la vida que no se han podido medir (ej.

temas de participación, multiculturalismo, relaciones sociales y ciudadanía, etc.)<sup>156</sup>, sería necesario abordar análisis complementarios desde otros ámbitos. Como ejemplo, se podrían apuntar: la relación con el país de origen, la participación ciudadana y la relación con el entorno (barrio o ciudad), actividades de ocio, seguridad, etc.

Asimismo, de cara a tener una aproximación más completa del proceso y poder medir los impactos que el proceso ha tenido en el tiempo (a corto y medio plazo<sup>157</sup>) en la vida y el desarrollo de las personas que han participado, en su inclusión y participación social sería necesario plantear estudios de caso y análisis longitudinales que permitieran observar la evolución de los procesos en el tiempo.

El desarrollo futuro del instrumento tendría que abordarse conjuntamente con la reflexión sobre la creación de empleo; la sostenibilidad del sistema de bienestar y la reforma del sistema laboral. En esta línea, los propios responsables de las entidades promotoras y de las Empresas de Inserción proponen la revisión de una serie de aspectos, como son:

- El rol de las Empresas de Inserción en el contexto actual de crisis. Una constante reflejada en las entrevistas es la preocupación por la evolución del mercado laboral y la dificultad del sistema para generar empleo. Se trata de un aspecto que impacta directamente en la misión de las Empresas de Inserción, que en su configuración actual son principalmente (aunque no sólo) instrumentos de preparación y tránsito para el mercado laboral ordinario. Si éste no tiene capacidad de incorporar a las personas que necesitan emplearse, qué rol pueden cumplir las Empresas de Inserción.

El momento actual de crisis económica y del empleo plantea un reto para la empleabilidad incluso para personas que han pasado por el proceso y se encuentran preparadas. Las personas inmigrantes de origen extranjero que están entrando en las empresas tienen permisos de residencia y permisos

---

<sup>156</sup> Al no encontrarse en el centro de la actuación de las empresas.

<sup>157</sup> Por ejemplo, ha habido varios casos de trabajadores de inserción que han llegado a ser cooperativistas.



de trabajo es gente que se ha quedado en desempleo, porque al encontrarse en situaciones más precarias en muchos trabajos son las primeras que son despedidas.

- La papel de la Administración a) en el tratamiento del empleo como pacto público; b) en la tracción de la generación del empleo, con un papel más activo, más allá de la orientación y formación; y c) en la implicación en la creación y desarrollo de mercados tutelados. Si el mercado fuera un mercado integrador no serían necesarios mecanismos de corrección o herramientas de intervención.

Creemos acertado el **desarrollo de herramientas con las que poder realizar análisis de distintos aspectos del proceso en varios momentos del mismo** (en el momento de selección, durante y tras el proceso):

1. En la fase previa de incorporación a las Empresas de Inserción se tiene en cuenta a las personas, y no tanto su procedencia, condición o género, centrándose así en la condición de igualdad de trato de todas las personas por el hecho de ser personas. No obstante, cabría preguntarse si no se deberían tener en cuenta las necesidades especiales y las especificidades, justo para fomentar la inclusión de quienes más lo necesitan (ej. acción afirmativa).

Como hemos visto en el capítulo 4, las Empresas de Inserción, al estar concebidas para promocionar e impulsar la inclusión de las personas vulnerables en la sociedad, son en sí mismas un instrumento de '*discriminación positiva*'. Normalmente resuelven este debate con un trato y diagnóstico personalizado. No obstante, cabría realizar una reflexión de cara a futuros análisis que plantearan:

- a) cómo solventar la introducción de medidas específicas que respondan a los procesos personalizados (cuestiones presupuestarias, tensión producción-inclusión, etc.); y

- b) cómo conseguir situaciones de partida más favorables para la inclusión (ej. un acceso igualitario a los servicios sociales vs. planteamientos más selectivos o discriminatorios como el de la Tarjeta Azul<sup>158</sup>).
- Reflexividad como elemento importante a incorporar durante el proceso para que los y las inmigrantes puedan autoevaluar su progreso. La reflexividad, tal como la conciben Cataneo y Chapman (2010), implica una evaluación de lo que ocurre tras las acciones emprendidas por el individuo. Supone una reflexión sobre el impacto que los obstáculos para el éxito, (ej. discriminación, falta de recursos, percepción personal de las propias posibilidades, etc.), implican para la persona, revelando las dinámicas de poder relacionadas con dichos obstáculos; y generando el conocimiento necesario para identificar y conducir al perfeccionamiento de las metas.

Se percibe en el análisis realizado que el seguimiento no está suficientemente sistematizado en todas las empresas. Se podría desarrollar un modelo que sirviera para operacionalizar y evaluar el avance del proceso, introduciendo elementos de auto-reflexión y evaluación para poder re-ajustar los objetivos en un proceso iterativo, vinculándolo con los diferentes elementos en los que influye el contexto social.

2. Sería necesario pensar si cuando se acaba el periodo en las Empresas de Inserción es porque se ha logrado un cierto grado de inclusión o es porque se ha agotado el periodo máximo que permite la ley para tener un contrato de inserción.
  - ¿Cuándo y cómo se define que una persona ha terminado su proceso de inserción? ¿sólo porque ha alcanzado un nivel de empleabilidad o por la consecución de un conjunto de logros en varios ámbitos de la

---

<sup>158</sup> Hay gente que accede a este instrumento empresarial pero que no debiera entrar si no hubiera factores condicionantes discriminantes de partida. Por ejemplo, personas inmigrantes que para ciertos sectores o puestos de trabajo tienen la experiencia y/o formación suficiente para ir directamente al mercado laboral y no pueden hacerlo porque no tienen la documentación reglamentaria y son las Empresas de Inserción las que ayudan a que se genere esa regularización. Hay personas que a los 6 meses ya están preparadas para dar el salto al mercado laboral, pero éste no está listo para asumir más personas porque no hay puestos disponibles.

vida? ¿Si así fuese, se esperaría que autónomamente siguieran su camino?

- ¿Cómo se analizaría esto desde el enfoque de capacidades?
- Haciendo un balance justo, ¿esas capacidades se desarrollan a plenitud?

### 3. Seguimiento tras la salida de las Empresas:

- ¿Qué pasa con las personas en inserción que tras su proceso en las empresas no consiguen trabajo? ¿cuántos vuelven a estar en una situación vulnerable pasado un tiempo?
- Teniendo en cuenta las condiciones habilitantes que van evolucionando o cambiando en el tiempo, sería necesario explorar en qué medida los logros analizados e identificados en el proceso son sostenidos y sustentables en el tiempo. Así mismo, habría que analizar qué logros son más difíciles de mantener y qué condiciones habilitantes habría que desarrollar más o implementar mejor para que se pudiera dar dicha sostenibilidad.
- ¿Cómo se podría reforzar la conexión con otros instrumentos para realizar un análisis en profundidad de las capacidades colectivas que se desarrollan a raíz de este proceso de agencia de la persona? ¿En qué medida la capacidad de agencia de la persona redundaría en el desarrollo de capacidades colectivas?

Una necesidad sentida del proceso de inclusión, que rebasa el objetivo de esta tesis, pero que creemos es una línea productiva para futuros estudios, es en qué medida el tipo de formación para complementar el capital cultural de las personas, puede tener una incidencia positiva en el proceso de inclusión. Se trata de pensar en procesos que pongan el acento en otro tipo de capacidades potenciadoras del DH (no tan enfocado en habilidades para el trabajo).



## Bibliografía General

- Abbott, M. G., y Charles M. B. (2011) *Do admission criteria and economic recessions affect immigrant earnings?*. IRPP Study.
- Abramovitz, M. (1956) Resource and Output Trends in the United States Since 1870. *American Economic Review*. Vol, 46 : 5-23.
- ADOS Consulting (2008) *Las empresas de inserción, un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*. Bilbao: BBK.
- Ager, A., y Strang, A. (2004) *Indicators of Integration. Final Report*. Home Office Development and Practice Report, 28.
- Aguirre Elustondo, J. A. (1990) *Plan de lucha con la pobreza en la CAPV. Evaluación del primer año de implantación del salario social en el País Vasco*. Conferencia presentada en las IV jornadas de economía de los servicios sociales —Nuevas Necesidades/Nuevas prestaciones— en Vitoria-Gasteiz el 22 de marzo de 1990, Vitoria.
- Aja, E., Arango, J., y Oliver, J. (Dirs.) (2013) *Anuario de Inmigración en España, Edición 2012* Madrid: Coeditado por CIDOB, Diputación de Barcelona, Fundación Ortega-Marañón y Fundació ACSAR.
- Aja, E., y Díez, L. (Coords.) (2005) *La regulación de la inmigración en Europa* Barcelona: Fundación 'La Caixa'.
- Alfonso Mellado, C. L., y Fabregat Monfort, G. (2006) La situación jurídico laboral de los extranjeros según la legislación española. *Cuadernos Electrónicos De Filosofía Del Derecho*, n.14: 1-24.
- Alguacil Gómez, J. *La ciudadanía inclusiva como eje de las políticas sociales en tiempos de crisis*. Disponible en: <http://www.slideshare.net/sartualava/julio-alguacil>. Accedido: 14/04/2014.
- Alkire, S. (2010) *Human Development: Definitions, critiques, and related concepts*. United Nations Development Programme (UNDP).
- . (2009) *The capability approach to the quality of life*. Working paper prepared for the Working Group „Quality of Life”, 2008, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.
- . (2003) *A conceptual framework for Human Security. CRISE Working Paper 2*. Queen Elizabeth House, University of Oxford.
- . (2002) *Valuing Freedoms. Sen's Capability Approach and Poverty Reduction* New York: Oxford University Press.
- Arango, J. (2011) *¿Cómo gestionamos las migraciones?* Oviedo: Instituto Asturiano de Estadística.
- . 2002. *¿De qué hablamos cuando hablamos de multiculturalismo?* *El País*, 23 de marzo.
- Arango, J., Moya Malapeira, D., y Oliver, J. (Dirs. ). (2014) *Inmigración y emigración: mitos y realidades. Anuario de la inmigración en España 2013*. Barcelona: CIDOB.
- Aretxabala, M. E. (2014) *¿Integración de inmigrantes en crisis?: cambio de tendencia en la actuación de los Servicios Sociales públicos y de la sociedad civil hacia la población inmigrada en el País Vasco*. En Moreno Márquez, G. (Ed.) *Inmigración e impacto de la crisis. Anuario de la Inmigración en el País Vasco 2013*. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco: 373-391.
- Aretxabala, M. E., y Setién, M. L. (2014) *El reto de la diversidad para las empresas de inserción vascas. El empleo de inmigrantes y mujeres*. Cuadernos Deusto de Derechos Humanos. Vol. 77. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

- Artoge, R., y Menika, J. (Coords.) (2006) *Dodecálogo de recomendaciones para un tándem económicamente eficiente y socialmente responsable*. Bilbao: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; CEAR.
- Askunze, C. (2010) Las empresas de inserción generan riqueza y ahorran dinero público. *Gizarteratuz*. Vol, 03: 6-7.
- Ayuda, M. I., Collantes, F., y Pinilla, V. (2010) Long-Run Regional Population Disparities in Europe during Modern Economic Growth: A Case Study of Spain. *Annals of Regional Science*. Vol, 44 (2): 273-95.
- Comisión Europea (2005) *The Hague Programme: ten priorities for the next five years. The Partnership for European renewal in the field of Freedom, Security and Justice. (Communication from the Commission to the Council and the European Parliament of 10 May 2005)*. Núm. 184 final – Official Journal C 236 of 24.9.2005.
- Baser, H., y Morgan, P. (2008) *Capacity, Change and Performance. Study Report*. European Centre for Development Policy Management.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- . (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. Vol, 70: 9–49.
- Benhabib, J., y Spiegel, M. M. (1994) The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross- Country Data. *Journal of Monetary Economics*. Vol, 34 (2): 143.
- Berry, J. W. (2005) Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*. Vol, 29 (6): 697-712.
- Bisquerra, R. (1992) *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Bosswick, W., y Heckmann, F. (2006) *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities*. University of Bamberg, Germany: European Forum for Migration Studies (EFMS).
- Bovin, J. M. (2003) *Employability and capability: The role of local agencies in implementing social policies*. Ensayo presentado en la Tercera Conferencia sobre el Enfoque de Capacidades "From Sustainable Development to Sustainable Freedom", University of Pavia.
- Burchardt, T., y Vizard, P. (2011) Operationalising' the capability approach as a basis for equality and human rights monitoring in 21st century Britain. En Elson, D., Fukuda-Parr, S. y Vizard, P. (Eds.) *Human Rights and the Capabilities Approach: an Interdisciplinary Dialogue*. London: Routledge.
- Cachón, L. (2009) *La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Campelo Martínez, P., e Izaola Argüeso, A. (2012) *Condiciones de vida y bienestar social*. Vitoria: Eustat.
- Carrera, S. (2006) Programas de integración para inmigrantes: Una perspectiva comparada en al Unión Europea. *Migraciones*. Vol, 20: 37-73.
- Castles, S., y Kosack, G. (2010) *The function of labour immigration in Western European Capitalism*. En *Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation*. Martinello, M., y Rath, J. (Eds.), 21-45. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Cataneo, L. B., y Chapman, A. R., (2010) The process of empowerment. A Model for Use in Research and Practice. *American Psychologist*. Vol, 65 (7): 646-59.
- Chakravarty, S. R., y D'Ambrosio, C. (2006) The Measurement of Social Exclusion. *Review of Income and Wealth*. Vol, 52: 377-398.

- Chiappero-Martinetti, E., y Sabadash, A. (2014) "Integrating Human Capital and Human Capabilities in understanding the value of education" (*Revised version 20/07/2012*), en Tiwari, M., e Ibrahim, S. (Eds.). *The Capability Approach: From theory to practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Clark, D. A. (2002) *Visions of Development: A Study of Human Values*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Consejo Económico y Social Vasco (2012) *Dictamen sobre el "III Plan Vasco para la Inclusión Social (2011-2015) – Plan Vasco de Inclusión Activa"*. Núm. 5/12.
- . (2011) *III Plan Vasco para la Inclusión Social 2011-2015 - Plan Vasco de Inclusión Activa*.
- Council of Europe (2014) *Focus on migration: The intercultural approach*. Disponible en: <http://www.humanrightseurope.org/2014/08/focus-on-migration-the-intercultural-approach/>. Accedido: 05/10/2014.
- . (2008) *The Role of Languages in Policies for the Integration of Adult Migrants en el eeminario The Linguistic Integration of Adult Migrants, DG IV y DG III*. Strasbourg.
- . (1979) *Resolución. Reply to the 21st report on the activities of the Intergovernmental Committee for European Migration (ICEM)*.
- Coque Martínez, J. (2002) La nueva Economía Social: Otra forma de hacer negocios. *R • V • E • H*. Vol, 4 (I): 157-75.
- Darity, W. A. Jr (1982) The human capital approach to black-white earnings inequality: some unsettled questions. *Journal of Human Resources, University of Wisconsin Press*. Vol, 17 (1): 72-93.
- De Haas, H. (2011) *The determinants of international migration. Conceptualizing policy, origin and destination effects*. IMI Working Papers Series. Vol, 32 .
- . (2009) *Mobility and Human Development. United Nations Development Programme Human Development Reports*. Research Paper 2009/1.
- De Lucas, J., Quiñones Escámez, A., Campelo, P. et al. (2012) *Inmigración e integración en la UE. Dos retos para el s. XXI*. Vitoria-Gasteiz: Eurobask.
- Del Rosario, H. *Radiografía del estado de la convivencia en los barrios madrileños*. Disponible en: [aavvmadrid.org/convencion/documentos/barrio/heliariosario.ppt](http://aavvmadrid.org/convencion/documentos/barrio/heliariosario.ppt). Accedido: 24/02/2013.
- Deneulin, S. (2006) *The Capability Approach and the Praxis of Development*. Basingstoke: Palgrave.
- Deneulin, S., y Shahani, L. (2009) *An introduction to the Human Development and Capability Approach. Freedom and Agency*. London: International Development Research Centre. Earthscan.
- Doyal, L., y Gough, I. (1991) *A Theory of Human Need*. New York: Macmillan.
- Drèze, J., y Sen, A. K. (1989) *Hunger and Public Action*. Oxford: Clarendon Press.
- Dubois, A. (2013) *Marco teórico y metodológico del desarrollo humano local. (Versión breve del documento provisional)*. UPV; Hegoa.
- Eichhorst, W., Giulletti, C., Guzi, M. et al. (2011) *The integration of migrants and its effects on the labour market*. Brussels: European Parliament.
- Entzinger, H., y Biezeveld, R. (2003) *Benchmarking in Inmigrant Integration, Report*. Rotterdam: Erasmus University.
- Europa Press (2013a) *El Congreso reforma la Ley de Extranjería para poder expulsar a refugiados con permiso de residencia*. Disponible en: <http://www.publico.es/actualidad/454397/el-congreso-reforma-la-ley-de-extranjeria-para-poder-expulsar-a-refugiados-con-permiso-de-residencia>. Accedido: 26/04/2014.

- . (2013b) *El Gobierno cambiará la Ley de Extranjería para eliminar las diferencias entre CCAA*. Disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/06/21/espana/1371846165.html>. Accedido: 24/02/2014.
- European Centre for Development of Vocational Training - CEDEFOP (2008) *Terminology of European Education and Training Policy*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission - DG Regio (2004) *Interim Territorial Cohesion Report (Preliminary results of ESPON and EU Commission studies)*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Economic and Social Committee (2012) *The Social Economy in the European Union*. Bruselas: European Union.
- European Employment Observatory (2014) *Quarterly Reports Executive Summaries*. Disponible en: <http://www.eu-employment-observatory.net/quarterlyreportsexecutivesummaries.aspx>. Accedido: 20/09/2014.
- Gobierno de España (2007) *REAL DECRETO 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo*. Núm. 4184. Ministerio de Empleo y Seguridad Social .
- European Union, Justice and Home Affairs Council (2004) *Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the European Union*. Bruselas, European Commission.
- Eurostat (2013) *Migration and migrant population statistics*. Disponible en: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics). Accedido: 08/05/2013.
- FEDEI (2003) *Identificación y diagnóstico integral de las Empresas de Inserción en España*. Madrid: Popular.
- FOESSA (2014) *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fonseca, M. L., y Malheiros, J. (Coords.) (2005) *Social Integration and mobility: Education, Housing and Health*. Lisboa: Centro de Estudos Geográficos.
- Fukuda-Parr, S. (2003) The human development paradigm: operationalizing Sen's ideas on capabilities. *Feminist Economics*. Vol, 9 (2/3): 301–317.
- Gallastegi, A., Martínez, N. (2012) *La mejora de los procesos de acompañamiento en las Empresas de Inserción. Aprendizajes de un seminario para el desarrollo de las competencias relacionales de sus profesionales*. Bilbao: Gizatea.
- Gardner, H. (1993) *The Theory of Multiple Intelligences* New York: Basic Books.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkley: University of California Press.
- Gil Araujo, S. (2011) Las argucias del concepto de integración. *Oñati Socio-Legal Series*. Vol, 1 (3).
- Gizatea (2013) *Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria Social 2011*. Gobierno Vasco.
- . (2012) *Las Empresas de Inserción: Una herramienta para la inclusión social. Guía de Empresas de Inserción*. Bilbao: Gizatea.
- . (2009) *Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria social 2009*. Bilbao.
- Gizarteratuz (2010) El apoyo a las empresas de inserción, una estrategia de activación. *Gizarteratuz*. Vol 03: 8-9.
- Gizatea (2014) *Informe de gestión 2013*. Bilbao: Gizatea.



- . (2013) *Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria Social 2011*. Gobierno Vasco.
- . (2012) *Las Empresas de Inserción: Una herramienta para la inclusión social. Guía de Empresas de Inserción*. Bilbao: Gizatea.
- . (2011) *Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria Social 2010*. Bilbao.
- . (2009a) *Las Empresas de Inserción en el País Vasco. Memoria social 2009*. Bilbao.
- . (2009b) *El retorno económico de las Empresas de Inserción a la administración. II Jornada de Empresas de Inserción*. Bilbao: Gizatea.
- Gobierno Vasco (2013a) *Programa de gobierno 2012-2016*. Disponible en: <http://www.irekia.euskadi.net/es/debates/805?stage=discussion>. Accedido: 20/09/2013.
- . (2013b) *Informe Diagnóstico: Impacto de la crisis sobre las empresas de inserción en el País Vasco*. Vitoria: Gobierno Vasco. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales; Gizatea.
- . (2011) *Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera Residente en la Comunidad Autónoma de Euskadi (EPIE)*. Vitoria- Gasteiz: Gobierno Vasco. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.
- . (2008) *Encuesta de Pobreza y Desigualdad Social (EPSD)*. Vitoria- Gasteiz: Gobierno Vasco. Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social.
- . (2008) *DECRETO 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro*. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- . (2008) *Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social*. Núm. 18. Presidencia del Gobierno Vasco.
- . (2006) *Evaluación del programa de Empresas de Inserción*. Vitoria: Gobierno Vasco. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- González-Rábago, Y. (2014) Los procesos de integración de personas inmigrantes: límites y nuevas aportaciones para un estudio más integral. *Athenea Digital*. Vol, 14 (1): 195-220.
- Gough, I. (2007/2008) El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles De Relaciones Ecosociales y Cambio Global*. Vol, 100.
- Griffin K. (2001) *Desarrollo humano: origen, evolución e impacto. Ensayos sobre el desarrollo humano*. Barcelona: Icaria (2001). Disponible en: <http://www.ciberoamericana.com/documentos/introcoopdes/Desarrollo%20Human o.%20Origen.%20Evoluci%23U00f3n.%20Impacto.pdf>. Accedido: 20/05/2014.
- GSDRC-Governance, Social Development, Humanitarian and Conflict Research (2013) *Definitions and different understandings of social exclusion*. Disponible en: <http://www.gsdr.org/go/topic-guides/social-exclusion/definitions-and-different-understandings-of-social-exclusion>. Accedido: 03/02/2013.
- Gsir, S. (2013) *Los nuevos trabajadores migrantes en Europa. El surgimiento de una política común de inmigración laboral*. *Revista Latina De Sociología*. (3): 94-113.
- Gutiérrez, L. (1991) *Empowering women of color: A feminist model*. En Hooyman, N. R. y Gottlieb, N. (Eds.) *Feminist social work practice in clinical settings*. Newbury Park, CA: Sage: 199-214.
- Haq, M. ul (1995) *Reflections on Human Development*. Oxford: Oxford University Press.

- Heckmann, F. (2006) *Integration and Integration policies. IMISCOE Network Feasibility Study*. Bamberg: European Forum for Migration Studies.
- Heckmann, F., y Schnapper, D. (2003) *The Integration of Immigrants in European Societies: National Differences and Trends of Convergence*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Huddleston, T., y Niessen, J. (2011) *Migrant Integration Policy Index III. España*. Bruselas: British Council; Migration Policy Group.
- Ibrahim, S. (2006) From Individual to Collective Capabilities: the Capability Approach as a Conceptual Framework for Self-help. *Journal of Human Development*. Vol, 7 (3): 397-416.
- Iglesias Machado, S., y Becerra Domínguez, M. (2007) *La inmigración: el reto del siglo XXI* Madrid: Dykinson.
- Ikuspegiak- Observatorio Vasco de la Inmigración (2014) *Panorámica de la inmigración*. 54.
- . (2013) *Panorámica de la inmigración*. 49.
- Instituto Nacional de Estadística-INE (2013) *Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral por CCAA y periodo*. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do>. Accedido: 12/04/2013.
- InvestWords *Human Capital definition*. Disponible en: [http://www.investorwords.com/2359/human\\_capital.html#ixzz1szVIP8nJ](http://www.investorwords.com/2359/human_capital.html#ixzz1szVIP8nJ). Accedido: 11/01/2012.
- Jahan, S. (2015) *Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano - Informe sobre Desarrollo Humano 2015*. New York: UNDP.
- Jefatura del Estado (2000) *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*. Núm. 4.
- Jiménez Ramírez, M. (2008) Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios Pedagógicos XXXIV*. Vol, 1: 173-186.
- Jonjić, T., y Mavrodi, G. (2012) *Immigration in the EU: policies and politics in times of crisis 2007-2012*. Florence: EUDO Observatory on Public Opinion, Political Elites and the Media (Public Opinion). 2012/5.
- Khan, S. (2009) *Topic guide on social exclusion. GSDRC-Governance, Social Development, Humanitarian and Conflict Research*. Birmingham: University of Birmingham.
- Klugman, J. (Dir.) (2009) *Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development*. United Nations Development Programme.
- Koehler, J., Laczko, F., Aghazarm, C. (et al.) (2010) *Migration and the Economic Crisis: Implications for Policy in the European Union*. Research and Publications Division, IOM.
- Kymlicka, W. (1995) *Multicultural citizenship: A liberal theory of minority politics*. New York: Oxford University Press.
- Labonté, R., Hadi., A. & Kaufmann, X. (2012). *Indicators of Social Exclusion and Inclusion: A Critical and Comparative Analysis of the Literature*, Human Resources and Skills Development Canada, and E/Exchange Working Paper Series, PHIRN.
- Lanbide-SVE (2013) *Pobreza, exclusión social y empleo en la CAE. 2012*. Gobierno Vasco, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Lanbide.
- Lorenzo Gilsanz, F. (2014) *VII informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Madrid: Fundación Foessa.
- Maalouf, A. (2002) *Identidades asesinas*. 3ª ed. Madrid: Alianza.
- Maciocce, F. (2013) Migration and relationships, comparing philosophies of integration. *Migraciones*. Vol, 33: 11-31.

- Marcuello Servós, C., y et al. (2008) *Informe sobre las empresas de inserción en España*. Valencia: CIRIEC-España.
- Martínez Martín, M. I. (2011) *El impacto socioeconómico de las entidades de economía social. Identificación, medición y valoración de los efectos vinculados a los principios de actuación de las empresas de la Economía Social*. Abay Analistas Económicos y Sociales.
- Martiniello, M. (2006) *Towards a coherent approach to immigrant integration policy(ies) in the European Union*. Organisation for Economic Co-Operation and Development.
- Martiniello, M., y Rath, J. (2010) *Selected studies in international migration and immigrant incorporation*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Meyers, D., y Miller, B. (Eds.) (2009) *Inequity in education. A historical perspective*. Plymouth: Lexington Books.
- Migoya, A. D., Aldanondo, L. G., y Belloso, M. L. (2011) Local human development in crisis contexts. *International Journal of Social Economics*. Vol, 38 (6): 498-515.
- Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. The University of Chicago Press. Vol, 66 (4): 281-302.
- Moreno Fuentes, F. J., y Bruquetas Callejo, M. (2011) *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Colección Estudios Sociales. Vol. 31. Barcelona: La Caixa.
- Münz, R., Straubhaar, T., Vadean, F., (et al.) (2007) *What are the migrants' contributions to employment and growth? A European approach*. Migration Research Group, HWWI .
- Münz, R. (2008) *Dynamics and Consequences of Demographic Change in Europe and Its Neighborhood: The Role of Migration and Labor Markets*. *Wirtschaftspolitische Blätter*. Vol, 55 (2): 231-63.
- Naciones Unidas (1979) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
- Narayan, D. (2002) *Empowerment and Poverty Reduction. A sourcebook*. Washington, DC: World Bank.
- Niessen, J. (2012) *International migration, human development and integration societies*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies/.
- Nussbaum, M. (2012) *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- . (2007) *Las fronteras de la justicia: consideraciones sobre la exclusión*. Barcelona: Paidós.
- . (2004) Beyond the social contract: capabilities and global justice. *Oxford Development Studies*. Vol, 32 (1): 3–18.
- . (2003) Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. *Feminist Economics*. Vol, 9 (2/3): 33–59.
- . (2000) *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . (1998) Public philosophy and international feminism. *Ethics*. Vol, 108 : 762–796.
- . (1995) Human capabilities, female human beings, en Nussbaum, M., Glover, J. (Eds.) *Women, Culture and Development*. Oxford: Clarendon Press.
- . (1992) Human functioning and social justice. In defense of Aristotelian essentialism. *Political Theory*. Vol, 20 (2): 202–246.
- . (1988) Nature, functioning and capability: Aristotle on political distribution. *Oxford Studies in Ancient Philosophy*. Supplementary Volume: 145–184.

- Nussbaum, M. C., y Sen, A. K. (1993) *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- OPHI (2011) Las dimensiones faltantes en la medición de la pobreza. *Humanum. Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano*, PNUD, Boletín 75, Julio 2011.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2014) *Is migration good for the economy? Migration Policy Debates*. OECD.
- Organisation for Security and Cooperation in Europe-OSCE (2012) *The Ljubljana Guidelines on Integration of Diverse Societies*. The Hague: OSCE High Commissioner on National Minorities (HCNM).
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2012) *Los términos clave de migración*. Disponible en: <http://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home/about-migration/key-migration-terms-1.html#Inmigraci%C3%B3n>. Accedido: 03/03/2012.
- . (2004) *Evaluar y valorar la migración: costos, beneficios, oportunidades y desafíos*. Ginebra: OIM. MC/INF/276.
- Organización para la cooperación económica y el desarrollo (OCDE) (2001) *The Well-being of Nations. The role of human and social capital*. Paris: OECD.
- Parekh, B. C. (2000) *Rethinking multiculturalism: Cultural diversity and political theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Parlamento Europeo (2012) *Informe sobre la cooperación de innovación europea sobre el envejecimiento activo y saludable*. Parlamento Europeo, Comisión de Medio Ambiente, Salud Pública y Seguridad Alimentaria. 2012/2258(INI).
- Parlamento Vasco (1998) *Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social*. Núm. 2519.
- Pelayo Pérez, M. B. (2012) *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Disponible en <http://www.eumed.net/>.
- Penninx, R., Spencer, D., y Van Hear, N. (2008) *Migration and Integration in Europe: a State of Research*. Oxford: COMPAS.
- Pérez de Mendiguren, J. C., Etxezarreta, E., y Guridi, L. (2009) Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate. *Papeles De Economía Solidaria-REAS Euskadi* (1): 1-39.
- PICUM (2013) *Platform for International Cooperation of Undocumented Migrants*. Disponible en: <http://picum.org/es/nuestro-trabajo/migrantes-indocumentados>. Accedido: 15/05/2013.
- PNUD (2013) *Informes sobre desarrollo humano*. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/estadisticas/indices/>. Accedido: 01/03/2013.
- . (2009) *Supporting Capacity Development. The UNDP Approach 2009*.
- . (2008) *UNDP Capacity Development Practice Note October 2008*.
- . (1990) *Informe sobre Desarrollo Humano 1990. Definición y medición del desarrollo humano*. (Versión en español) Colombia: Tercer Mundo Editores.
- Polachek, S. W. (1981) Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*. Vol, 63 (1): 60-69.
- Promocions, E. (1996) *El empleo de los inempleables* Madrid: Popular.
- Promocions, E. y Frago, E. (1996) *El empleo de los inempleables: metodologías y recursos para la inserción laboral* Madrid: Popular.
- Raffaelli, R. (2014) *La política de inmigración. Fichas Técnicas De La Unión Europea, Parlamento Europeo*. Vol, 04.
- Rappaport, J. (1987) Terms of empowerment/exemplars of prevention: Towards a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*. Vol, 15 : 121-8.

- REAS-Euskadi. Red de Economía alternativa y Solidaria. (2011a) *La economía solidaria en Euskadi: indicadores de auditoría social*. 2011. Bilbao: Gobierno Vasco/REAS-Euskadi.
- . (2011b) *Compra Pública Responsable. Cláusulas Sociales, herramienta al servicio de la inserción socio-laboral*. . Vitoria: REAS/Con la colaboración de la Diputación Foral de Álava.
- . (2007) *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas. Una propuesta desde la práctica*. Bilbao: REAS
- Rechel, B., Grundy, E., Robine, J. M., (et al.) (2013) *Ageing in the European Union. Health in Europe*. Vol, 381 (6): 1312-1322.
- Retolaza, J. L., y et al. (2008) Eficiencia en las empresas de inserción y apoyo público. *Zerbitzuan*. Vol, 44: 39-54.
- Retolaza, J. L., Mugarra, A., y Enciso, M. (2004) Empresa solidaria: Nuevo concepto integrador de la empresa del futuro, en Chaves, R., et al. (Eds.) *El futuro de las cooperativas en una Europa en crecimiento*. Valencia: CIRIEC-España.
- Riger, S. (1993) Whats wrong with empowerment? *American Journal of Community Psychology*. Vol. 21: 279-292.
- Robeyns, I. (2005) The capability approach: An interdisciplinary introduction. *Journal of Human Development*. Vol, 6 (1): 93-114.
- . (2003) *The capability approach: An interdisciplinary introduction*. Paper presented at the 3rd International Conference on the Capability Approach, Pavia.
- Rudiger, A., y Spencer, S. (2003) *Social Integration of migrants and ethnic minorities policies to combat discrimination*. Comisión Europea; OECD.
- Ruíz Olabúenaga, J. I. (2012) *Metodología de la investigación cualitativa*. 5ª ed. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruhs, M. (2010) Migrant Rights, Immigration Policy and Human Development. *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*. Vol, 11 (2): 259-279.
- Saith, R. (2001) *Capabilities: The concept and its operationalisation*. Working paper 66, Oxford: Queen Elizabeth House, Oxford University.
- Salama, P. (2011) *Migrants and fighting discrimination in Europe*. White papers series. Vol. 2. Council of Europe Publishing.
- Salinas Ramos, F., y Herranz de la Casa, J. M. (2004) *La Economía Social como puerta de integración sociolaboral de los inmigrantes* Salamanca: Kadmos.
- Sanchez, P. (2011) *Migration and Integration at the EU level: A Rights-based Perspective*. European Social Watch Report 2010.
- Sardinha, J. (2009) *Immigrant Associations, Integration and Identity. Angolan, Brazilian and Eastern European Communities in Portugal*. . Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Schultz T. W. (1960) Capital formation by Education. *Journal of Political Economy*. Vol, 68 (6): 112-132.
- . (1983) *La inversión en capital humano*. *Educación y Sociedad*. Vol, 1 .
- Sen, A. K. (2000a) *Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny*. Asian Development Bank.
- . (2000b) *Why human security?* Text of presentation at the 'International Symposium on Human Security' 28 julio, Tokio.
- . (1999) *Development as Freedom*. New York: Knopf.
- . (1998) Capital humano y capacidad humana. *Cuadernos De Economía*. Vol, 17 (29): 67-72.



- . (1993) Capability and well-being, en Nussbaum, M. C., Sen, A. K. (Eds.) *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press: 30–53.
- . (1992) *Inequality Reexamined*. Oxford: Clarendon Press; New York: Russell Sage Foundation; Cambridge: Harvard University Press.
- . (1990) Justice: means versus freedoms. *Philosophy and Public Affairs*. Vol, 19 : 111–121.
- . (1987) *The Standard of Living: The Tanner Lectures*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . (1985a) *Comodities and Capabilities*. Amsterdam: North Holland.
- . (1985b) Well-being, agency and freedom. *The Journal of Philosophy*. Vol, LXXXII (4): 169–221.
- . (1984) Rights and capabilities, en Sen, A. K. (Ed.) *Resources, Values and Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- . (1980) Equality of what?, en McMurrin, S. (Ed.) *The Tanner Lectures on Human Values*. Utah: Salt Lake City.
- Sen, G., Germain, A., y Chen, L. C. (Eds) (1994) *Population policies reconsidered: Health, empowerment and rights*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sierra Fonseca, R. (Ed.) (2001) *Integración social y equidad en la perspectiva de desarrollo humano*. Tegucigalpa, Honduras: PNUD.
- Silver, H. (1994) Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labour Review*. Vol, 133 (6): 531-577.
- Solana Ruiz, J. L. (1999) La pobreza en la España finisecular. *Gazeta De Antropología*. Vol, 15 (13).
- Solow, R. M. (1956) A Contribution to the Theory of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*. Vol, 70: 65-94.
- Subirats, J. (Dir.) (2004) *Pobreza y exclusión social: un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Subirats, J., y Gomà, R. (2003) *Un paso más hacia la inclusión social. Generación de conocimiento, políticas y prácticas para la inclusión social*. Barcelona: Instituto de Gobierno y Políticas Públicas. Universidad Autónoma Barcelona.
- Tamayo, M., y Carrillo, E. (2002) *La gestión intergubernamental y la integración de los inmigrantes: algunas reflexiones a partir del caso de la comunidad de Madrid*. VII Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y De La Administración Pública. Lisboa, Portugal.
- Taylor, C., Appiah, K. A., y Habermas, J. et al. (1994) *Multiculturalism: Examining the politics of recognition*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Tiching (2015) *Motserrat del Pozo: Integramos la diversidad para no discriminar la diferencia*. Disponible en: <http://blog.tiching.com/montserrat-del-pozo-integramos-la-diversidad-para-discriminar-la-diferencia/>. Accedido: 30/06/2014.
- Triandafyllidou, A. (2010) *Irregular Migration in Europe: Myths and Realities*. U.K: Ashgate Publishing.
- Tsakoglou, P., y Papadopoulos, F. (2002) Aggregate Level and Determining Factors of Social Exclusion in Twelve European Countries. *Journal of European Social Policy*. Vol, 12: 211-225.
- Tubino, F., Romero, C., y Gonzáles de Olarte, E. F. (2014) *Inclusiones y desarrollo humano: relaciones, agencia, poder*. Lima: Fondo Editorial-Pontificia Universidad Católica del Perú.
- UK Essays (2014) *Define Inclusion and its difference to Integration*. Disponible en: <http://www.ukessays.com/essays/education/define-inclusion-and-its-difference-to-integration-education-essay.php>. Accedido: 09/02/2014.

- Unión Europea (2006) *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Núm. 2006/962/CE. Diario oficial de la Unión Europea.
- United Nations (2013) *Peter Sutherland*. Disponible en: <http://esa.un.org/unmigration/mrsutherland.htm>. Accedido: 14/11/2013.
- . (2011) *Trends in International Migrant Stock: Migrants by Age and Sex. (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2011)*. Disponible en: <http://esa.un.org/MigAge/p2k0data.asp>. Accedido: 25/03/2013.
- Wells, T. *Sen's Capability Approach. Internet Encyclopedia of Philosophy*. Disponible en: <http://www.iep.utm.edu/sen-cap/#SH3a>. Accedido: 24/02/2014.
- Westin, C. (2005) Diversity, National Identity and Social Cohesion [Ponencia Inaugural XIII Conferencia Nórdica sobre las Migraciones, Aalborg 18-20 de noviembre del 2004]. *AMID Working Paper Series*. Vol, 41. Zubero, I. (2003) Trabajo, participación y derechos, en J. Martínez de Pisón, J y García Inda, A. (Coords.) *Derechos fundamentales, movimientos sociales y participación. Aportaciones al debate sobre ciudadanía*. Madrid: Dykinson.
- Wood, G., et al. (2005) *From welfare to well-being regimes: Engaging new agendas*. December 12-15, Arusha Conference: "New Frontiers of Social Policy".





## **Anexos**



## ANEXO 1. A. CUESTIONARIO GENERAL EMPRESAS DE INSERCIÓN

Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

### A. CUESTIONARIO GENERAL EMPRESAS DE INSERCIÓN

P.1 Nombre Empresa: \_\_\_\_\_ (2)

P.2 Dirección: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (3)

P.3 Localidad y CP \_\_\_\_\_ (4-5)

P.4 Comarca \_\_\_\_\_ (6)

P.5 Tfno.: \_\_\_\_\_ (7)

P.6 Persona de contacto: \_\_\_\_\_ (8)

P.7 Forma Jurídica \_\_\_\_\_ (9)

- (1) Sociedad Laboral
- (2) Sociedad Cooperativa
- (3) Sociedad Limitada
- (4) Sociedad Limitada Unipersonal
- (5) Otras: Especificar \_\_\_\_\_

P.8 Año de Constitución \_\_\_\_\_ (10)

P.9 Año de Inscripción en el Registro de las Empresas de Inserción de la CAPV \_\_\_\_\_ (11)

P.10 Sector de actividad de la empresa \_\_\_\_\_ (12)

- (1) Sector Primario
- (2) Industria
- (3) Construcción
- (4) Servicios

P.11 Actividad económica de la empresa \_\_\_\_\_ (13)

P.12 Entidad-es Promotora-s de la empresa  
(Indicar cada una de ellas si hay varias) \_\_\_\_\_ (14-16)

P.13 Porcentaje de participación de la-s Entidad-es Promotoras en la empresa (Tantas como Entidades Promotoras) \_\_\_\_\_ (17-19)

Nombre Entidad Promotora	% de Participación

P.14 Nivel de apoyo de las Administraciones Públicas  
(marcar tantas casillas como correspondan) \_\_\_\_\_ (20-22)

- (1) Cliente de la empresa
- (2) Bonificaciones de Seguridad Social por trabajador de inserción
- (3) Subvenciones

P.15. Principales clientes de la empresa correspondientes al: \_\_\_\_\_ (23-24)

Nº Clientes Sector Público	
Nº Clientes Sector privado	

P.16. Volumen de facturación anual \_\_\_\_\_ (25)  
(en Euros)

P.17. Ámbito de actuación de la empresa  
(marcar tantas casillas como correspondan) \_\_\_\_\_ (26-31)

- (1) Local
- (2) Provincial
- (3) Autonómico
- (4) Nacional
- (5) Internacional de la Unión Europea
- (6) Internacional de fuera de la Unión Europea

P. 18. Trabajadores en la empresa en el momento actual según si son de inserción o no y su función en la empresa

P 18.1 Nº de mujeres entre estos trabajadores

P 18.2 Cuántos de estos trabajadores pertenecen a la plantilla de su empresa

Puesto	Nº Total de Trabajadores (32-38)	Nº de Mujeres (39-45)	Contratados por la Empresa de Inserción (46-52)
Trabajadores de no inserción . Total			
Dirección/Gerente			
Técnico de producción			
Técnico acompañamiento sociolaboral			
Personal Administración			
Otros(especificar)			
Trabajadores de inserción.			

P.19. Número de trabajadores de la empresa que eran perceptores de la Renta de Garantía de Ingresos antes de entrar en la empresa:

Nº \_\_\_\_\_ (53)

P.20. Tipo de jornada de los trabajadores de inserción en la empresa

Jornada	Nº de Trabajadores de Inserción (54-55)
Jornada Completa	
Jornada a tiempo parcial	

P 21. Tiempo de permanencia en la empresa de los trabajadores en inserción

Tiempo de permanencia en la empresa	Nº de trabajadores de Inserción (56-59)
Menos de 6 meses	
6-12 meses	
1-2 años	
Más de 2 años	

P 22. Cambios en los trabajadores de inserción durante el año

Personas en inserción que:	Nº de trabajadores de Inserción (60-62)
Finalizaron el proceso de inserción	
Abandonaron antes de terminar la inserción	
Continúan en el proceso de inserción	

Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

P 23. Situación de las personas que terminaron el proceso de inserción

Personas que se han insertado en:	Nº de trabajadores de Inserción (63-65)
El mercado laboral ordinario	
La propia empresa de inserción	
Está en desempleo	

P 24. Ocupaciones de las personas que se han insertado laboralmente

24.1. Ocupaciones de los hombres

24.2. Ocupaciones de las mujeres

Ocupaciones de Hombres (Describir la ocupación)	Nº Hombres (66-73)

Ocupaciones Mujeres (Describir la ocupación)	Nº de Mujeres (74-81)

P 25 Dispone su empresa de medidas en las siguientes materias: (Rellenar cada una de las fila) (82-91)

Materia	Sí	No
Igualdad de Oportunidades	1	2
Discriminación positiva	1	2
Conciliación Vida familiar y laboral	1	2
Consumo Responsable	1	2
Ahorro energético	1	2
Medidas para el reciclaje	1	2
Código de ética o similar	1	2
Medidas en pro de la Responsabilidad Social Empresaria	1	2
Gestión de la Diversidad	1	2
Otras (especificar)	1	2

P.26. Pertenencia de la empresa a alguna Plataforma/ Red/ Asociación (92)

- (1) No ..... Pasar a pregunta 28  
 (2) Sí,

P.27. En caso afirmativo, ¿a cuántas y su ámbito de actuación? (marcar tantas casillas como correspondan)

Ámbito	Nº (93-97)
Local	
Provincial	
Autonómico	
Nacional	
Internacional	

P.28. Número de trabajadores de origen extranjero en la empresa (98)

- (1) Nº trabajadores de origen extranjero:  
 (2) No tenemos trabajadores de origen extranjero

HEMOS TERMINADO. GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_

Tiempo de duración del cuestionario (en minutos): \_\_\_\_\_

Nombre y Apellidos del/la encuestador/a: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2 - B. CUESTIONARIO EMPRESAS INSERCIÓN CON TRABAJADORES DE ORIGEN EXTRANJERO

Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

### B. CUESTIONARIO EMPRESAS INSERCIÓN CON TRABAJADORES DE ORIGEN EXTRANJERO

P 1. Nombre de la Empresa: \_\_\_\_\_ (2)

P 29. Trabajadores de origen extranjero en su empresa en el momento actual según si son de inserción o no y su función en la empresa

P 29.1. Mujeres entre estos trabajadores de origen extranjero

P 29.2 Cuántos de estos trabajadores pertenecen a la plantilla de la empresa

Puesto Trabajadores de origen extranjero	Nº Total de Inmigrant. (99-105)	Nº de Mujeres (106-112)	Contratados por Empresa (113-119)
Trabajadores No inserción . Total			
Dirección/Gerente			
Técnico de producción			
Técnico acompañamiento sociolaboral			
Personal Administración			
Otros(especificar)			
Trabajadores en inserción.			

P.30. Número de trabajadores de origen extranjero de la empresa que eran perceptores de la Renta de Garantía de Ingresos antes de entrar en la empresa (120)

Nº \_\_\_\_\_

P.31. Nivel de formación del personal en la empresa

P31.1. De los trabajadores de origen autóctono

P 31.2. De los trabajadores de origen extranjero

31.1. Nivel de Formación Personal Autóctono	Nº Trabajadores de No Inserción (121-125)	Nº Trabajad. de Inserción (126-130)
Ningún tipo de formación		
Formación Ocupacional		
F. Profesional de 1º grado		
F. Profesional de 2º grado		
Formación Universitaria		
31.2. Nivel de Formación Personal de origen extranjero	Nº Inmigrantes de No Inserción (131-135)	Nº Inmigrantes de Inserción (136-140)
Ningún tipo de formación		
Formación Ocupacional		
F. Profesional de 1º grado		
F. Profesional de 2º grado		
Formación Universitaria		

P.32. Edades del personal de la empresa

P.32.1. Edades de los trabajadores de origen autóctono

P.32.2 Edades de los trabajadores de origen extranjero

32.1. Rango edad Personal Autóctono	Nº Personal de No Inserción (141-146)	Nº personal de Inserción (147-152)
16 – 17 años		
18 - 24 años		
25 – 34 años		
35 – 44 años		
45 – 54 años		
55 y más años		

32.2. Rango edad Personal de origen extranjero	Nº Trabajadores de origen extranjero de No Inserción (153-158)	Nº Trabajadores de origen extranjero de Inserción (159-164)
16 – 17 años		
18 - 24 años		
25 – 34 años		
35 – 44 años		
45 – 54 años		
55 y más años		

P.33. Experiencia laboral de los Trabajadores de origen extranjero que actualmente están en la empresa, cuando ingresaron en la empresa de inserción

Experiencia Laboral Previa	Nº Trab.origen extranjero en No inserción (165-168)	Nº Trab.origen extranjero en Inserción (169-172)
Sin experiencia		
Menos de 1 año		
1 – 5 años		
Más de 5 años		

P.34 Actividades o programas previos donde han participado los trabajadores de origen extranjero que están actualmente en la empresa

Actividades/Programas previos	Nº Trab.origen extranjero en No Inserción (173-179)	Nº Trab.origen extranjero en. Inserción (180-186)
Servicio de Acogida		
Información Asesoramiento		
Formación ocupacional		
Talleres Prelaborales		
Orientación/intermediación laboral		
Vivienda / Pisos Tutelados		
Otros. Especificar		

P.35. Características de la población de origen extranjero que accede a la empresa (marcar las que consideren)

Características	Nº Trabajadores origen extranjero en No Inserción (187-193)	Nº Trabajadores origen extranjero en Inserción (194-200)
Escasa cualificación		
Formación no adecuada		
Falta de hábitos laborales		
Entorno familiar y social desestructurado		
Situación Administrativa anómala		
Conocen escasamente el idioma		
Otras. (Cuáles) _____		





## ANEXO 3 - CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES/AS DE ORIGEN EXTRANJERO

Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_ (1)  
 Empresa: \_\_\_\_\_ (2)  
 Localidad \_\_\_\_\_ (3)

### CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES/AS DE ORIGEN EXTRANJERO

- P.1 Sexo:** (4)  
 (1) Hombre  
 (2) Mujer
- P.2 País de nacimiento:** \_\_\_\_\_ (5)
- P.2.1 En su país, vivía en un área** (6)  
 (1) Rural (aldea/campo)  
 (2) Urbana (ciudad)
- P.3 Edad** \_\_\_\_\_ años (7)
- P.4 ¿Qué nivel de estudios (finalizados) tiene?** (8)  
 (1) Ningún tipo de formación  
 (2) Educación primaria  
 (3) Educación secundaria  
 (4) Formación ocupacional  
 (5) Formación Profesional de 1º grado  
 (6) Formación Profesional de 2º grado  
 (7) Formación universitaria
- P.5 ¿Ha homologado su titulación en España?** (9)  
 (1) Sí  
 (2) No
- P.6 ¿Cuál era su profesión u ocupación en el país de origen?**  
 (Especificar solo una) \_\_\_\_\_ (10)
- P.7 Estado Civil** (11)  
 (1) Soltero/a  
 (2) Casado/a o viviendo en pareja  
 (3) Viudo/a  
 (4) Separado/a – Divorciado/a
- P.8 Nº de hijas/os:** \_\_\_\_\_ (12)
- P.9 ¿Reside algún miembro de su familia (nuclear) con Ud. en España?** (1) Sí (13)  
 (2) No
- P.10 ¿Podría indicarnos cuáles? (marcar tantas casillas como correspondan)** (14-19)  
 (1) Esposo/a  
 (2) Solo algunos hijos/as  
 (3) Todos los hijos/as  
 (4) Hermanos/as  
 (5) Padres/Madres  
 (6) Otros familiares
- P.11. ¿Tiene permiso de Residencia?** (20)  
 (1) Sí  
 (2) No
- P.12 ¿Tiene permiso de Trabajo?** (21)  
 (1) Sí  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 14
- P.13 ¿Quién ha gestionado su permiso de trabajo?** (22)  
 (1) La propia empresa / empleador/a  
 (2) Una gestoría privada  
 (3) Una ONG / asociación  
 (4) Yo mismo/a  
 (5) Un/a amigo/a  
 (6) Un familiar  
 (7) Un despacho privado de abogados/as.  
 (8) Una oficina pública para inmigrantes.
- P.14 ¿Hace cuánto tiempo que reside en España, independientemente de su situación administrativa?** (23)  
 \_\_\_\_\_ Años

- P.15 ¿Hace cuánto tiempo que reside en el País Vasco?** (24)  
 \_\_\_\_\_ Años
- P.16 ¿Podría indicarnos en qué otras poblaciones de España o del País Vasco ha residido anteriormente? (máximo 2)** (25-26)  
 (1) \_\_\_\_\_  
 (2) \_\_\_\_\_
- P.17. ¿Era perceptor de la Renta de Garantía de Ingresos antes de entrar en la empresa?** (27)  
 (1) Sí  
 (2) No
- P.18 ¿A través de quién fue seleccionado para entrar en la empresa?** (28)  
 (1) Servicios Públicos de Empleo  
 (2) ONG/ Fundación (Entidad Promotora)  
 (3) Contactos personales  
 (4) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.19 Valore, con la ayuda del/a encuestador/a, el nivel de conocimiento del idioma español que Ud. crea que posee.** (29)  
 (1) Apenas lo hablo  
 (2) Lo hablo con alguna dificultad.  
 (3) Tengo un dominio básico en la conversación.  
 (4) Tengo un dominio avanzado.  
 (5) Lo hablo con fluidez  
 (6) Es mi idioma materno
- P.20. Piensa que el conocimiento del idioma español le podría ser útil para integrarse mejor en la empresa u otros entornos socio-laborales** (30)  
 (1) Nada útil  
 (2) Un poco útil  
 (3) Bastante útil  
 (4) Muy útil  
 (5) Totalmente útil
- P.21 ¿ Está "Nada, Poco, Bastante o Totalmente de acuerdo" con las siguientes frases?**  
 (1) No hace falta dominar el idioma español para trabajar en España (31)
- |                 |                 |                     |                       |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1               | 2               | 3                   | 4                     |
- (2) Es muy importante saber hablar español, pero no es lo único que se requiere para integrarse. (32)
- |                 |                 |                     |                       |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1               | 2               | 3                   | 4                     |
- (3) Hablar correctamente el español no me ha sido indispensable para entrar en la empresa. (33)
- |                 |                 |                     |                       |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1               | 4               | 3                   | 4                     |
- (4) Hablar español sirve para integrarse mejor en la sociedad vasca (34)
- |                 |                 |                     |                       |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1               | 2               | 3                   | 4                     |
- (5) Pienso que cuanto mejor hable español mejor me considerarán en la empresa / trabajo. (35)
- |                 |                 |                     |                       |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1               | 2               | 3                   | 4                     |

- Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_ (1)  
 Empresa: \_\_\_\_\_ (2)  
 Localidad \_\_\_\_\_ (3)
- P.22 ¿Asiste o ha asistido alguna vez a clases de español para personas extranjeras? (36)  
 (1) Sí  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 24
- P.23 ¿Podría decirnos a través de quién recibió estas clases? (37-40)  
 (1) En la propia empresa  
 (2) Servicios Públicos de Empleo  
 (3) En una ONG/ Fundación  
 (4) Otras instituciones (especificar) \_\_\_\_\_
- P.24 ¿Es usted trabajador de inserción en la empresa? (41)  
 (1) Sí ..... Pasar a pregunta 26  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 25
- P.25 ¿Ha sido siempre trabajador de No inserción en esta empresa? (42)  
 (1) Sí  
 (2) No, anteriormente fui trabajador de inserción
- P.26 ¿Cuál es su actividad principal en la empresa? (Marcar una actividad o describir su actividad si no está en la lista) (43)  
 (1) Artes gráficas  
 (2) Jardinería  
 (3) Hostelería y catering  
 (4) Recogida y Reciclaje  
 (5) Transporte, reparto y distribución  
 (6) Mantenimiento de instalaciones/albañilería  
 (7) Construcción, rehabilitación y reforma  
 (8) Servicios de limpieza  
 (9) Trabajo de la madera  
 (10) Comercio al por menor y/o por mayor  
 (11) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.27 ¿En qué categoría profesional está trabajando ahora? (44)  
 (1) Peón  
 (2) Capataz  
 (3) Jardiner  
 (4) Mecánico/a / Conductor/a de vehículos  
 (5) Auxiliar administrativo  
 (6) Técnico/a administrativo/a  
 (7) Especialista (soldador/a, etc....)  
 (8) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.28 ¿Siempre ha tenido la misma categoría laboral dentro de esta empresa? (45)  
 (1) Sí ..... Pasar a pregunta 30  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 29
- P.29 ¿Podría decirnos que categoría desempeñaba con anterioridad a la que le ocupa actualmente? (46)  
 (1) Peón  
 (2) Capataz  
 (3) Jardiner  
 (4) Mecánico/a / Conductor/a de vehículos  
 (5) Auxiliar administrativo  
 (6) Técnico/a administrativo/a  
 (7) Especialista (soldador/a, etc....)  
 (8) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.30 ¿Cuál es el convenio colectivo al que está sujeto su contrato en la empresa? Especificar (47)  
 \_\_\_\_\_
- P.31. ¿Qué tipo de jornada laboral tiene? (48)  
 (1) Jornada Completa  
 (2) Jornada a tiempo parcial

- P.32 ¿Cuántas horas trabaja semanalmente? (49)  
 \_\_\_\_\_ Horas/semana
- P.33 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando actualmente en esta empresa? (50)  
 \_\_\_\_\_ Meses.
- P.34 Antes de su incorporación a la empresa ¿Cuánto tiempo llevaba en situación de desempleo? (51)  
 (1) \_\_\_\_\_ Meses  
 (2) No estaba en situación de desempleo
- P.35 ¿Tenía experiencia previa de trabajos u ocupaciones similares en el mismo sector? (52)  
 (1) Sí  
 (2) No
- P.36 ¿Ha recibido algún tipo de formación o preparación para desempeñar el trabajo que realiza actualmente? (53)  
 (1) Sí  
 (2) No.... Pasar a pregunta 40
- P.37 ¿Qué tipo de formación ha recibido o recibe? (Marcar todas las que correspondan) (54-59)  
 (1) Habilidades sociales  
 (2) Habilidades laborales  
 (3) Formación básica  
 (4) Cualificación laboral  
 (5) Clases de español  
 (6) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.38 ¿Podría decirnos a través de quién obtuvo esta formación? (60-63)  
 (1) En la propia empresa.  
 (2) Servicios Públicos de Empleo.  
 (3) En una ONG/ Fundación  
 (4) Otras instituciones (especificar) \_\_\_\_\_
- P.39 ¿En qué grado cree que la formación recibida le ha ayudado a mejorar sus competencias sociolaborales? (64)  
 (1) Nada  
 (2) Poco  
 (3) Bastante  
 (4) Mucho  
 (5) Totalmente
- P.40 ¿En qué grado está satisfecho en los siguientes aspectos relacionados con su trabajo? Donde 0 es "nada satisfecho" y 10 es "completamente satisfecho" (65-74)
- | Satisfacción con  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Mi trabajo en esta empresa                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El salario  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Las condiciones de trabajo                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El trato que recibo en la empresa                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El horario de trabajo                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Condiciones de seguridad en el trabajo                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| La igualdad de oportunidades hombres/ mujeres en el trabajo |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| La posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Las relaciones entre extranjeros y españoles en la empresa  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El acompañamiento sociolaboral que tengo en la empresa      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |



Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_ (1)  
 Empresa: \_\_\_\_\_ (2)  
 Localidad \_\_\_\_\_ (3)

P.41 ¿Tiene la posibilidad de cumplir con sus obligaciones religiosas durante el tiempo de trabajo? (75)

- (1) Sí
- (2) No
- (3) No tengo que cumplir obligaciones de tipo religioso.

P.42 En su opinión ¿qué posibilidades considera que tiene para poder acceder al mercado laboral normalizado? Siendo 0, nulas posibilidades y 10, el nivel más alto. (76)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P.43 ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación por su origen en el entorno socio-laboral? (77)

- (1) Sí
- (2) No ..... Pasar a pregunta 44

P.43.1 ¿Podría especificar de qué tipo ha sido? (Tantas respuestas como crea oportunas) (78-84)

- (1) Insultos y frases despectivas
- (2) Jornadas de trabajo más largas
- (3) Retirada de salud y aislamiento laboral
- (4) Amenazas
- (5) Tareas más duras
- (6) Salario inferior
- (7) Otras (especificar) \_\_\_\_\_

P.44 ¿Piensa que algunas de las siguientes características suponen un obstáculo para su integración en la sociedad? (85-88)

Características	Sí, suponen un obstáculo	No, no suponen ningún obstáculo
Sus creencias religiosas	1	2
Su edad	1	2
Su sexo	1	2
Su etnia	1	2

P.45 ¿Cree que existen prejuicios entre algunos grupos hacia los/as extranjeros/as? (89)

- (1) Sí
- (2) No ..... Pasar a pregunta 46

P.45.1 ¿Qué personas o grupos cree que mantienen prejuicios hacia los extranjeros? (Tantas respuestas como crea oportunas) (90-96)

- (1) La población en general
- (2) Sólo algunos sectores de la población
- (3) Los/as empresarios/as y empleadores/as
- (4) Los/as trabajadores/as españoles/as
- (5) Los/as propios/as personas de origen extranjero
- (6) Los políticos/as
- (7) Nadie

P.46 Valore el grado de integración que Ud. piensa que tiene cada uno de los siguientes colectivos de extranjeros, siendo 0 el nivel más bajo de integración y 10, el más alto. (97-102)

Colectivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arabes/magrebies											
Latinoamericanos/as											
Africanos/as											
De Países de la Unión Europea											
Del Resto de Países de Europa											
Asiáticos											

P.47 ¿A qué cree que se debe que haya colectivos de extranjeros que sean mejor considerados que otros? (señalar máximo dos respuestas). (103-104)

- (1) Comparten idioma y algunas costumbres latinas
- (2) Están mejor cualificados
- (3) Comparten la misma religión que la población española
- (4) Son más sumisos
- (5) Aunque son de costumbres y religión diferente a la población española/ autóctona hablan bien el idioma y eso les ayuda mucho
- (6) Sus rasgos raciales son más occidentales
- (7) No comparto ninguna de las opiniones anteriores

P.48 ¿En su vida diaria se relaciona habitualmente con otras personas de diferente colectividad a la suya? (105)

- (1) Nunca
- (2) Solo cuando es necesario
- (3) Algunas veces
- (4) Muy a menudo
- (5) Siempre

P.49 ¿Es socio/a /usuario/a de alguna ONG? (106)

- (1) Sí
- (2) No .... Pasar a la pregunta 50

P.49.1 Especificar de cuál-es (máximo dos) (107-108)

\_\_\_\_\_

P.50 ¿En qué grado cree que sus costumbres son respetadas en la zona en la que reside? (valorar de "0" a "10", siendo "0" ningún respeto por sus costumbres y 10 un respeto absoluto a las mismas) (109)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**FIN DEL CUESTIONARIO – MUCHAS GRACIAS POR SU AMABILIDAD CONTESTANDO AL MISMO**

Fecha \_\_\_\_\_  
 Tiempo de duración de la encuesta (en minutos): \_\_\_\_\_  
 Nombre y apellidos del/a encuestador/a \_\_\_\_\_



## ANEXO 4 - GUIÓN ENTREVISTA REDES

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea sobre las “Empresas de inserción y la inmigración” y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox. ¾ de hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1. *Presentación de la red.* Por favor, puede hacer una breve **presentación** indicando su nombre, organismo en el que trabaja, cargo que ocupa, desde cuándo. Presente con detalle la red que preside, a qué se dedica y desde cuándo. Cuál es su estructura y cuáles son los recursos económicos con los que cuentan (cuotas socios, donaciones privadas, ayudas públicas,...). Disponen de otro tipo de medios (locales,..). Qué Beneficios le ve ud. a trabajar en red. Qué dificultades se presentan para el trabajo en red. Cómo ve el futuro de la red que ud. representa.

2. *Labor que realiza respecto a las empresas de inserción y las entidades promotoras de las mismas.*

Queremos que nos hable de la **labor que ha seguido su organización respecto a las Empresas de Inserción y a las entidades que las promueven**. Cuál es su relación con las Empresas de Inserción y con sus entidades promotoras. Qué tipo de servicios ofrecen a las empresas de inserción. Qué tipo de actividades realizan con las empresas de inserción y desde cuándo. Cómo fomentan la cooperación con y entre las empresas de inserción. Qué actividades llevan a cabo para mejorarlas y fortalecerlas. Trabajan más o menos con las empresas de inserción en función del sector económico al que pertenecen, de la actividad económica a la que se dedican, de su estructura, de su rendimiento bien económico bien social (nº de trabajadores de inserción que consiguen integrar en el mercado ordinario). Promocionan y cómo la interlocución de las empresas de inserción ante diferentes entidades públicas, ante diferentes agentes sociales y ante la sociedad. Qué tipo de fortalezas y debilidades ve a este tipo de empresas!!! Dónde. \*\*

Muy importante

3. *La relación con las personas en inserción, especialmente con inmigrantes.* Por favor, detálle nos **algunos aspectos de su relación con las personas en inserción. Denos su opinión o hasta qué punto el paso por este tipo de empresas les ha venido bien para conseguir empleos normalizados y para alejarse los riesgos de exclusión. Y en concreto, estos aspectos que acabamos de mencionar con el colectivo de personas de origen extranjero.** Cómo ha evolucionado la presencia de los inmigrantes internacionales entre los colectivos con los que trabaja su red.

4. *Colaboración con otras plataformas de empresas de inserción y otras redes sociales.* Háblemos sobre los **apoyos de su red en relación con otras plataformas de empresas de inserción y otras redes sociales.** Cuál es su participación en diferentes foros y cuáles son. A qué tipo de ámbito llegan (local, regional, estatal, de la Unión Europea, nivel mundial). Qué ventajas ve a este tipo de plataformas territorialmente más amplias.

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración



## ANEXO 5 - GUIÓN ENTREVISTA ENTIDAD PROMOTORA

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea sobre las “Empresas de inserción y la inmigración” y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox.  $\frac{3}{4}$  -1 hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1. *Presentación de la entidad.* Por favor, puede hacer una breve **presentación** indicando su nombre, entidad en la que trabaja, cargo que ocupa, desde cuándo. Presente también a su entidad, a qué se dedica y desde cuándo.

2. *La promoción de desarrollo de empresas de inserción.* Queremos que nos hable del **procedimiento que ha seguido su entidad de cara a la creación de Empresas de Inserción**. Cómo surgió la idea. Desde cuándo. Cuál es el proceso para ponerlas en marcha. Cuál es su papel en ese proceso de creación de las Empresas de Inserción. La participación (legal y económica) de la entidad promotora en las empresas de inserción. Actividades económicas que cubren y por qué las dirigen a una actividad económica concreta. Han recibido ayudas, de quién y cómo las han gestionado. Cómo es su relación con otras entidades tanto privadas como públicas (servicios asistenciales – servicios de empleo). Han promovido empresas de inserción con otras entidades. Cuántas empresas de inserción han puesto en marcha. De ellas si se mantienen todas. Si no se han mantenido, cuáles han sido las razones principales para cesar su actividad. \*\* Muy importante

3. *La implicación de la entidad promotora en el funcionamiento de las empresas de inserción que ha creado.* Cuéntenos, por favor, en cada empresa de inserción que han creado, **el apoyo que prestan a las Empresas de Inserción que han promovido**: Cuál es el grado de participación en la empresa de inserción. En la gestión, en la comercialización de los productos... En cuanto a personal de formación, en cuanto a si envían ‘aspirantes’ a trabajadores de inserción en la misma, en cuanto a proporcionales personal técnico y de acompañamiento. Cobran a las empresas por tales servicios.

4. *La orientación y formación de trabajadores de inserción.* Por favor, detálennos **con qué colectivos trabajan y los procesos por los que pasan las personas para lograr integrarse en una empresa de inserción**. Tienen establecido algún protocolo de entrada y de contratación. Cuál es la procedencia de los trabajadores de inserción. Cómo tratan de mejorar las competencias de tales colectivos (cualificación, desarrollo de actividades sociales). \*\* Muy importante

5. *La participación del colectivo de inmigrantes en la inserción laboral.* Ahora, por favor, explíquenos algunos **aspectos relacionados con el colectivo de personas de origen extranjero**. Dado su creciente número en la sociedad vasca, cómo ha evolucionado su presencia entre los colectivos con los que trabaja su institución. Qué tipo de inmigrantes participan en los procesos de inserción. Cómo les ven de preparados y de motivados respecto a otros colectivos sociales con los que trabajan. Cuál es su experiencia de trabajo con ellos. Destacaría en el colectivo de personas de origen extranjero algunas características que les diferencie entre sí (hombres respecto a mujeres, jóvenes respecto a adultos; según zona de procedencia, ...)

6. *Perspectivas de futuro de la promoción de empresas de inserción y de personas en inserción.* Hablemos sobre las **perspectivas de futuro de su entidad en relación con las empresas de inserción y la inserción laboral de colectivos**. Si piensan seguir creando y manteniendo empresas de inserción a corto-medio plazo. Si les parece un dispositivo eficaz y eficiente de cara a la integración de los colectivos desfavorecidos con los que trabajan. Balance de bondades/dificultades en relación con su experiencia en la puesta en marcha y funcionamiento de las empresas de inserción, en la inserción de personas en general y en la inserción de personas de origen extranjero en particular.

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración



## ANEXO 6 - GUIÓN ENTREVISTA GESTOR EMPRESAS DE INSERCIÓN

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea sobre las “Empresas de inserción y la inmigración” y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox. ¾ -1 hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1. *Presentación de la empresa.* Por favor, puede hacer una breve **presentación** indicando su nombre, empresa en la que trabaja, cargo que ocupa, cuánto tiempo lleva en la misma. Presente también a su empresa, a qué se dedica - qué tipo de actividades económicas cubren y por qué las dirigen a una actividad económica concreta. -. Cuál-es es-son su-s entidad-es promotora-s. Cuántos trabajadores tienen.

Si tienen trabajadores inmigrantes.

2. *La gestión de la empresa de inserción.* Queremos que nos hable de la **gestión de la Empresa de Inserción**. Cuál es su relación con la-s entidad-es promotora-s. La participación (legal y económica) de las entidad-es promotora-s en la empresa de inserción. Si reciben ayudas, de quién y cómo las gestionan. Cuáles son sus principales clientes y proveedores. Cómo les llega la demanda de trabajo. Qué particularidades tiene la gestión de la empresa de inserción – especificidades concretas. Cómo dificulta su tarea como empresa el tratar con personas en situación o en riesgos de exclusión social. Cómo se gestionan los procesos y se controla a los trabajadores. Existen protocolos de actuación en el caso de expulsiones de la empresa o de abandonos. Cómo es su relación con los técnicos de acompañamiento. Qué relación mantienen, con otras empresas de inserción, con ciertas Asociaciones y con las Entidades Públicas (Administración). \*\* Muy importante

3. *La orientación y formación de trabajadores de inserción.* Por favor, detállenos **con qué colectivos trabajan**. Cómo les llegan los trabajadores de inserción. Tienen establecido algún protocolo de entrada y de contratación. Si se firma algún tipo de acuerdo o está especificado en el contrato su condición de empleado de inserción. Cómo tratan de mejorar las competencias de tales colectivos (rotaciones, técnicos de acompañamiento,...). Por qué **procesos pasan las personas para lograr integrarse en una situación normalizada**. Desde la empresa facilitan el paso de los trabajadores a un empleo normalizado. Tienen establecido algún protocolo de salida. Cómo lo hacen. Cómo son las orientaciones de cara a la finalización del proceso de inserción. \*\* Muy importante

4. *La participación del colectivo de inmigrantes en la inserción laboral.* Ahora, por favor, explíquenos algunos **aspectos relacionados con el colectivo de personas de origen extranjero**. Dado su creciente número en la sociedad vasca, cómo ha evolucionado su presencia entre los trabajadores de su empresa. Qué tipo de personas inmigrantes participan en los procesos de inserción (situación personal, grado de exclusión,...). Cómo les ven de preparados y de motivados respecto a otros colectivos sociales con los que trabajan. Cuál es su experiencia de trabajo con ellos. Destacaría en el colectivo de personas de origen extranjero algunas características que les diferencie entre sí (hombres respecto a mujeres, jóvenes respecto a adultos; según zona de procedencia, ...). \*\* Muy importante

5. *Perspectivas de futuro de la empresa de inserción y de personas en inserción.* Háblemos sobre las **perspectivas de futuro de la empresa**. Cómo ve las perspectivas económicas de futuro. Si pueden mantener o crecer en relación con la demanda que tienen. **Coméntenos sobre las perspectivas para que los trabajadores de inserción se coloquen en un empleo normalizado. Qué facilidades o dificultades encuentran**. Si le parece que la vía de las empresas de inserción es un dispositivo eficaz y eficiente de cara a la integración de los colectivos desfavorecidos con los que trabajan.

6.- *Balance Final.* Balance de las bondades/dificultades en relación con su experiencia en la puesta en el funcionamiento de las empresas de inserción. Balance de la inserción de personas en general. Balance en la inserción de personas de origen extranjero en particular.

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración





## ANEXO 7 - GUIÓN ENTREVISTA TÉCNICOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y TÉCNICOS DE PRODUCCIÓN

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea sobre las "Empresas de inserción y la inmigración" y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox.  $\frac{3}{4}$  -1 hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1. *Funciones del técnico de acompañamiento.* Por favor, puede hacer una breve **presentación** indicando su nombre, entidad-empresa en la que está contratado. Qué tipo de acompañamiento realiza (más social, más profesional??). Cuál es su función. Cuál es la formación que se requiere para este tipo de función. En cuántas empresas de inserción desarrolla esa labor y con cuántos trabajadores. Sabe como con cuántos inmigrantes trabaja.

2. *El trabajo del técnico acompañante en las empresas de inserción.* Queremos que nos hable de su **trabajo en las empresas de inserción**. Cómo definiría su trabajo en las mismas. Cuál es su relación con los trabajadores de No Inserción. Si trabaja en equipo: con quién, si se distribuyen el trabajo y cómo. Cuáles son sus herramientas de trabajo. Cómo se organiza. Cuántas horas de su jornada diaria se dedica al acompañamiento directamente por empresa. Si considera que es un trabajo duro, estresante o motivante.\*\* Muy importante

3. *Trabajo con los trabajadores de inserción.* Cuéntenos, por favor, con **qué tipo de trabajadores de inserción trabaja**. Cuál es su relación con ellos. Si participa Usted en el proceso para que accedan a la empresa de inserción o ya una vez que están trabajando. Cómo establecen el plan de trabajo con cada uno de los trabajadores de inserción. Cómo es tal personalización. Cómo son sus experiencias de trabajo con los diferentes colectivos sociales en los que se integran los trabajadores de inserción (personas en situación o riesgo de exclusión social). Cómo les acompañan: fases y procesos. Cuánto tiempo se dedica a cada parte y por qué. Qué tipo de habilidades tanto sociales como profesionales mínimas se les exige a estos trabajadores. Cómo es su comunicación con tales trabajadores.

4. *Experiencia de trabajo con inmigrantes como trabajadores de inserción.* Por favor, detálle nos explíquenos algunos **aspectos relacionados con el colectivo de personas de origen extranjero**. Dado su creciente número en la sociedad vasca, cómo es su trabajo con este colectivo. Con qué tipo de inmigrantes trabaja (nacionalidades, sexo, edades,...). Destacaríamos en el colectivo de personas de origen extranjero algunas características que les diferencie entre sí (hombres respecto a mujeres, jóvenes respecto a adultos; según zona de procedencia, ...). ¿Se integran bien en la empresa - hasta qué punto se integran?-. Cómo les ve de preparados respecto a otros colectivos sociales con los que trabaja (si aprenden fácil, hasta qué punto el idioma es un hándicap,..). Cómo ve su motivación, su autoestima y su actitud de cara a su inserción social y laboral - a su inserción en un trabajo ordinario. Cuál es su experiencia de trabajo con ellos. En algún momento ha debido sancionar a algún trabajador de origen extranjero. Por qué razones. Cuál fue la sanción. \*\* Muy importante

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración



## ANEXO 8 - GUIÓN ENTREVISTA PERSONAS DE ORIGEN EXTRANJERO

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox.  $\frac{3}{4}$  -1 hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1.- *Perfil del entrevistado/a*. Por favor, puede hacer una breve **presentación** diciendo su nombre, empresa donde trabaja, edad y país de origen.

2.- *Establecimiento en Euskadi*. Queremos que nos hable de **su establecimiento en Euskadi**. Cuántos años lleva en Euskadi; si es el primer lugar al que vino desde su país y si aquí se ha establecido con su familia. Con quién vive, si está casado, si tiene hijos –edades- y vive con ellos. Si vino como menor

3.- *Trayectoria de vida y trabajo anterior al empleo de inserción*. Cuéntenos, por favor, sobre su **trayectoria de vida y trabajo desde que llega aquí**. Si tenía los papeles en regla (Permiso de residencia y de trabajo). Qué nivel de estudios tenía (si los ha podido homologar, en caso de tenerlos). Su recorrido de trabajo desde que ha llegado aquí – si ha podido trabajar. De qué ha vivido. Si ha recibido algún tipo de ayuda. Si cobraba la Renta de Garantía de Ingresos antes de comenzar a trabajar en esta empresa. Si es así, durante cuánto tiempo.

4.- *Proceso de preparación para llegar al empleo de inserción*. Por favor, detálle nos **cómo ha llegado a este empleo de inserción**. Por medio de qué institución (ONG, Promotora; diga el nombre de la institución). Quién le ha llevado de la mano y le ha orientado para formarse. Cuánto tiempo ha estado hasta que ha entrado en la empresa. En qué se ha estado preparando. Cómo ha sido el proceso – si le han hecho entrevistas, algún proceso de selección, dónde -. Si recibía ingresos durante ese periodo de preparación. Quién se los facilitaba. Por dónde ha ido pasando. \*\* Muy importante conocer con detalle el proceso.

5.- *Características del empleo de inserción*. Ahora, por favor, explíquenos algunos **aspectos del empleo que tiene ahora**: cuánto tiempo lleva en este empleo, qué tipo de trabajo realiza (detallarlo un poco), cómo se ha ido adaptando. Cuáles son las condiciones de trabajo: horario, turnos, salario, de seguridad,... Distintas tareas por las que ha pasado (rotación). Facilidades para conciliar vida familiar y laboral; igualdad hombres-mujeres; si tiene posibilidad de cumplir sus obligaciones religiosas en la empresa – de tener tales obligaciones. Cómo son las relaciones con jefes, compañeros. Si en el trabajo se lleva bien con los que son de aquí. Cómo se siente: si le gusta el trabajo, si está satisfecho – contento por tener el trabajo, nivel de autoestima. Cómo le ve su familia/las personas con las que se relaciona ahora que tiene este trabajo. \*\*Muy importante también

6.- *El acompañamiento sociolaboral de inserción*. Háblenos del **acompañamiento profesional y personal**. Quién le acompaña. Cómo es el proceso. Qué tipo de cualidades ha mejorado a nivel profesional, social y personal. De qué le está sirviendo tal acompañamiento (Fases por las que ha ido pasando). Aprendizaje y asimilación. \*\* También muy importante.

7.- *Perspectivas de futuro en un empleo en el mercado de trabajo ordinario*. Díganos sobre sus **perspectivas de futuro** cuando salga de la empresa de inserción: si ve posibilidades de integrarse en el mercado de trabajo ordinario. Si se ve fuerte o no de cara a trabajar en una empresa normalizada. ¿Piensa montar su propio negocio? Tiene algún plan personal a corto-medio plazo: si tiene pensado volver a su país o quedarse y establecerse. En relación con el inicio del proceso, si se ve más fuerte para encarar la vida laboral y la personal. Balance del proceso de inserción por el que está pasando.

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración.



## ANEXO 9. CATEGORÍAS DE CODIFICACIÓN EN ATLAS.ti

<b>Dimensiones de análisis /</b>
<b>Familias de códigos en Atlas.ti</b>
<b>ASPECTOS TRANSVERSALES</b>
Trato igualitario-discriminatorio
Valoración y reconocimiento como personas, dignidad
Desarrollo de capacidades
Acceso a derechos civiles-beneficios sociales, laborales; regularidad administrativa
<b>ASPECTOS PERSONALES</b>
Aspectos de la personalidad y manejo de las emociones: Desarraigo, inseguridad, miedos, incertidumbres-Seguridad, autoestima, autoconfianza, ganas, iniciativa, responsabilidad, optimismo
Situaciones personales limitantes
Desempeño y confianza ganada
Emprendimiento y posibilidades de independencia futura
Sentimiento de mejora y superación
<b>ASPECTOS ECONÓMICO-LABORALES</b>
Precariedad económica (historia antes de la entrada en la empresa: economía sumergida, malas situaciones, vulneración de derechos); necesidades básicas
Carencias laborales y situaciones profesionales limitantes
Valoración consecución empleo t evolución profesional
Condiciones laborales dignas
Identificación de logros (habilidad para manejarse, buscar trabajo)
Medidas de conciliación
<b>ASPECTOS EDUCATIVOS</b>
Carencias educativas y de hábitos de trabajo
Aprendizaje (formación profesional, formación básica, capacitación para el puesto de trabajo, adquisición de hábitos laborales, competencias relacionales)
Pobre comprensión-Aprendizaje y dominio del castellano
Homologación de títulos y estudios
<b>ASPECTOS COLECTIVOS</b>
Carencias sociales (ausencia de apoyos y redes)
Escaso conocimiento del entorno y las claves culturales
Relaciones laborales