



RESUMEN
COMISIÓN

NECESIDAD DE CAPACITACIÓN DE JÓVENES INMIGRANTES EN LOS PAÍSES EUROPEOS



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Necesidad de Capacitación de Jóvenes Inmigrantes en los Países Europeos

Resumen en Español

Elaborado por:

prof. Piotr Niedzielski - The University of Szczecin, Poland
dr Leszek Gracz - The University of Szczecin, Poland
Katarzyna Łobacz - The University of Szczecin, Poland

En cooperación con:

Miltos Pavlou - i-RED Institute for Rights Equality & Diversity, Greece

Traducción:

Fundación Laboral del Metal

El informe muestra las conclusiones de una investigación llevada a cabo en cinco países: Irlanda, Italia, Reino Unido, Polonia y España, a través del proyecto *Pathways to Work*: Un Programa de empleo para mejorar la capacitación; un programa para jóvenes inmigrantes (ACUERDO NO – UK/09/LLP-LdV/TOI-163_252, PROYECTO NO – 2009-1-GB2-LEO05-01320).

Está basado en las conclusiones y sugerencias fruto de los informes preparados por otras asociaciones de cada país (**Springboard Opportunities Ltd., CONFORM – Consorzio Formazione Manageriale, Fundación Laboral del Metal, Immigrant Council of Ireland, The University of Szczecin**) partiendo de un método de búsqueda común preparado por el supervisor de la investigación en la Universidad de Szczecin.

Szczecin – Belfast – Dublin – Santander – Avellino

2010

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Contenido | 5 |
| Terminología..... | 7 |
| Experiencia metodológica..... | 9 |
| Resultados de la investigación | 10 |
| Conclusiones generales..... | 10 |
| Cómo perciben los inmigrantes las barreras en el mercado laboral..... | 11 |
| La disposición para participar en cursos de capacitación..... | 13 |
| El proceso de decisión para elegir cursos de capacitación | 17 |
| Segmentos a los que dirigir los cursos..... | 19 |
| El grupo que sin duda alguna estaría de acuerdo en asistir a algunos cursos..... | 19 |
| El grupo que sin duda alguna no estaría de acuerdo en acudir a ninguno de los cursos | 19 |
| El grupo que no tiene trabajo | 19 |
| El grupo que no está satisfecho con sus trabajos..... | 20 |
| El grupo que sí está satisfecho con sus trabajos | 20 |
| Recomendaciones generales para programas de capacitación..... | 21 |
| Recomendaciones para cada módulo..... | 22 |
| Módulo 1: Desarrollando confianza personal y conciencia propia..... | 22 |
| Módulo 2: Desarrollando el trabajo en equipo y habilidades de comunicación..... | 22 |
| Módulo 3: Conoce tus derechos como empleado..... | 22 |
| Módulo 4: Preparación profesional..... | 23 |
| Módulo 5: Habilidades de búsqueda de empleo y técnicas de entrevista..... | 23 |

TERMINOLOGÍA

Inmigración¹ - acción por la que una persona establece su residencia habitual en una zona de un país, por un periodo de tiempo de al menos doce meses, habiendo sido previamente residente en otro país.

Inmigrante² - una persona dentro del proceso de la inmigración, independientemente de la nacionalidad, incluyendo: (1) *inmigrante nacional* – alguien que retorna a su país de origen habiendo residido previamente en el extranjero. Los retornados nacionales incluyen ciudadanos nacionales nacidos en el extranjero que previamente no han vivido en su país; (2) *Inmigrantes de la UE* – un ciudadano miembro de UE-27 emigrado a cualquiera de los países miembros incluyendo (retornados) a su propio país, en contraposición a los inmigrantes de fuera de la UE; (3) *Inmigrantes de la UE no nacionales* – un inmigrante que tiene la ciudadanía de un Estado miembro de la UE-27 (incluida Bulgaria y Rumania) que es distinta al país adonde se dirige; (4) *Inmigrante no comunitario* – un inmigrante que no tiene la ciudadanía de ninguno de los países miembros de la EU-27.

¹ Según la definición de las estadísticas de la Eurostat. Partiendo de datos estadísticos oficiales referentes al problema de la inmigración en Europa

² Según la definición de las estadísticas de la Eurostat. Partiendo de datos estadísticos oficiales referentes al problema de la inmigración en Europa

EXPERIENCIA METODOLÓGICA

Mediante el proyecto “Pathways to work” la investigación se ha llevado a cabo con los siguientes objetivos:

- Llegar a una profunda comprensión sobre las opciones actuales de los inmigrantes y su percepción de las barreras y obstáculos para conseguir pleno empleo.
- Llegar a un profundo entendimiento de las necesidades de capacitación que tienen los inmigrantes para conseguir un empleo a un nivel adecuado.

Como grupo central – jóvenes inmigrantes – era relativamente difícil de alcanzar ya que la muestra representativa no estaba disponible. Por tanto, se ha llevado a cabo un método de muestreo que investiga a diferentes tipos de encuestados basándose en las variables asumidas en el plan de búsqueda, el cual ha sido elaborado con el apoyo del especialista adecuado y por lo tanto, el resultado es fiable.

Se hizo un plan de investigación en tres etapas: estudios de los datos de inmigración (investigación secundaria) así como el llamado “Focus Group Interview” (FGI) y Encuesta de investigación (investigación primaria).

El Focus Group Interview fue organizado paralelamente en los países implicados (Italia, Polonia, España, Irlanda y Reino Unido):

- Polonia: FGI llevado a cabo en la Universidad de Szczecin el 20 de enero de 2010, entre 10 inmigrantes
- Reino Unido: FGI llevado a cabo en oficinas de Springboard el 25 de enero de 2010, entre un grupo de 13 inmigrantes.
- Italia: FGI en Avellino el 28 de enero de 2010, en un grupo de 13 inmigrantes
- España: FGI siendo el 28 de enero de 2010, en una de las salas de conferencias de la Fundación Laboral del Metal, en un grupo de 10 inmigrantes
- Irlanda: FGI se llevó a cabo el cinco de febrero de 2010 en un grupo de 8 inmigrantes. Dos entrevistas complementarias se hicieron el 23 y 24 de febrero de 2010, con 10 participantes

La supervisión del cuestionario se hizo con una herramienta web en cuatro idiomas (inglés, polaco, español e italiano) en cinco plataformas web (una por cada país). La reunión de datos se cerró en:

- Polonia: 3 de Marzo
- Italia: 4 de Marzo
- Reino Unido: 7 de Marzo
- España: 9 de Marzo
- Irlanda: 15 de Marzo

Tras filtrar las respuestas (excluyendo encuestas parcialmente cumplimentadas), había 186 encuestas contestadas. El número de encuestas con respuesta por país es el siguiente:

- Polonia: 20
- Reino Unido: 21
- España: 22
- Irlanda: 102
- Italia: 21

Para ambos casos, FGI y encuesta de investigación, los mínimos requerimientos necesarios se han conseguido.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Conclusiones generales

Las principales conclusiones encontradas por FGI son las siguientes:

- No hay diferencias significativas entre la situación de los inmigrantes en cada país. Perciben las mismas barreras. El ámbito y nivel de barreras percibidas dependen de experiencias anteriores en el mercado laboral nacional e internacional.
- Los inmigrantes presentan grandes necesidades de capacitación. Están convencidos de que una capacitación correcta les ayudaría a mejorar su nivel de empleo en el mercado laboral.
- Experiencias anteriores con cursos nos dice que esto no influye especialmente en su deseo por aprender más. La barrera más importante para la no capacitación es la falta de tiempo debido a las obligaciones familiares y a la necesidad de trabajar.
- Las necesidades de cursos entre los inmigrantes son similares en todos los países. Las áreas de capacitación principales son: formación profesional (cursos de capacitación en el trabajo); habilidades personales, presentación, comunicación, búsqueda de trabajo; sistemas y normas del mercado laboral (evoluciones en el mercado laboral, estructuras nacionales de apoyo, regulaciones del mercado laboral, ayudas para inmigrantes que emprenden negocios)
- Los inmigrantes perciben la capacitación como un proyecto de por vida, ya que es el único modo de desarrollar una profesión y mantener el empleo. Así mejoran las cualificaciones y lo ven como un progreso importante.
- La necesidad de perfeccionamiento es más requerida de lo normal. Aún así, los inmigrantes siguen encontrando dificultades en el acceso a una capacitación adecuada.
- Las razones más importantes para los cursos en que toman parte los inmigrantes son: proporción armónica entre coste-beneficio en relación con el dinero y el tiempo dedicado, elasticidad en el aprendizaje, posibilidad de obtener certificados.

Las principales conclusiones del cuestionario son:

- Casi la mitad de los encuestados (45% - comparar encuesta 1) dejó su país por razones económicas. La repatriación y razones religiosas, rara vez han sido la causa de la salida del país.
- La mayor parte de los encuestados llegaron al país de acogida solos o con acompañante. Sólo un 12% llegó con niños (comparar encuesta 2).
- 1/3 de los encuestados pisaron el país de acogida de modo casual, no como objetivo, sino como una parada en su viaje migratorio (comparar encuesta 3).
- En torno a los 2/3 de los encuestados tiene algún trabajo. El 30% no tiene ninguno y el 45% tiene un trabajo habitual a jornada completa (comparar encuesta 6).
- Los encuestados están contentos con su trabajo (solo el 27% no lo está) sin embargo, son conscientes de que a menudo trabajan por debajo de sus expectativas y capacidades (41% percibe una no correspondencia entre su trabajo y su nivel de educación (comparar encuestas 8 y 9).
- Los encuestados son optimistas o con escasas expectativas, ya que al 61% de ellos, cuando les preguntan por el trabajo deseado, aseguran ser realistas (comparar encuesta 11).
- La mayoría de los encuestados estaría dispuesto a participar en cursos. Los más requeridos son: habilidades de presentación (48%); con un procedimiento de capacitación, entrevista, presentación, etc (46%); conocimiento de la capacitación y formación profesional y oportunidades (45%); comunicación y habilidades sociales (comportamiento-diferencias culturales) (45%). Sí es importante, incluso para el menos popular de los cursos, el bajo número de participantes potenciales que respondieron definitivamente sí y que conforma un 31%
- Los encuestados indican que tienen tiempo para cursos de capacitación. 70% invertiría más de seis meses en cursos y un 54% invertiría hasta tres horas diarias en cursos de capacitación.

- Más de la mitad de los encuestados ha participado antes en cursos (esto difiere en cada país). También saben dónde encontrar información y cursos. Aunque una mitad de los mismos lo desconocen.
- Más de la mitad de los encuestados está familiarizado con los cursos *on line* y cursos asistidos por ordenador.
- La combinación de aprendizaje presencial y aprendizaje *on line* es la forma más demandada (21% y 21%, respectivamente) para el 41% de los encuestados.
- Curiosamente no hay diferencias significativas entre inmigrantes comunitarios y no comunitarios. Salvo excepciones, los inmigrantes no comunitarios están en situación similar a los que sí son comunitarios (la excepción más significativa es que el 47% de los no comunitarios no tiene trabajo). Por tanto, la hipótesis de que los inmigrantes no comunitarios están más discriminados o en muy peor situación dentro del mercado laboral, no puede ser confirmada.

Cómo perciben los inmigrantes las barreras en el mercado laboral

Se identificaron varios obstáculos para los jóvenes inmigrantes en países extranjeros. Coinciden al hablar de las barreras con otros informes más amplios (discriminación, distinta situación del mercado y de las estructuras, equivalencia de habilidades y reconocimiento, idioma, interconexión). Estas barreras no difieren mucho entre los países, pero dependen mucho de las experiencias anteriores por parte de los inmigrantes. Los obstáculos percibidos por los inmigrantes aparecen en la Tabla 1 (resultados del FGI).

Tabla 1. Barreras en el mercado laboral según los inmigrantes – puntos clave observados por el FGI en los diferentes países.

| País | Las barreras más significativas encontradas por los inmigrantes |
|----------------|--|
| UK | <i>Diferencias culturales y de idioma, su experiencia/profesionalidad es ignorada, sólo tienen acceso a ocupaciones poco remuneradas y reciben menos ayudas del gobierno: financiación y capacitación, falta de habilidades de oportunidades de capacitación, escaso acceso a los cursos, ocupaciones de baja seguridad laboral, y no cualificadas, sectores de riesgo.</i> |
| Irlanda | <i>Discriminación de "color, idioma, religión e identidad étnica, la importancia de las prácticas y la estabilidad (nacionalidad no irlandesa junto con la dificultad en evitar este obstáculo y el hacer prácticas no remuneradas) imposibilidad de competir en igualdad de condiciones con los candidatos a trabajos nacionales.</i> |
| Polonia | <i>Habilidades de idiomas, falta de confianza para los inmigrantes, incluso miedo a darles empleo, estereotipos perjudiciales, burocracia del país. Todo ello lleva tiempo, desmotiva, es complicado, los inmigrantes no están cualificados, necesitan apoyo, la educación en otros países, el tamaño de las ciudades también importa; la protección del mercado laboral nacional, la falta de una oficina apropiada para tratar los problemas de los inmigrantes, los empleadores, que no invierten en trabajadores, que demandan mano de obra cualificada pero no pretenden pagar a los inmigrantes por ello. Todo ello influye.</i> |
| Italia | <i>Dificultad para acceder a la información y entender la lógica y dinámicas del mercado laboral, concentración en trabajos no cualificados o poco cualificados, falta de estabilidad laboral.</i> |
| España | <i>Discriminación por la nacionalidad, no poseer el título requerido para el trabajo, experiencia y estudios realizados en su lugar de origen no válidos, falta de experiencia en el sector en que desean trabajar, no ser nacional, la recesión económica, la falta de documentos que demuestren estar regularizados, necesidad de pasar con éxito las pruebas de selección, intentar compatibilizar familia y trabajo especialmente en el caso de madres con niños.</i> |

Fuente: Investigación FGI

Sin lugar a dudas, el obstáculo más encontrado según los inmigrantes encuestados, fue la competitividad en el mercado laboral. Los inmigrantes se ven a sí mismos como menos competitivos que otros candidatos nacionales que han nacido en el mismo país donde presentan sus candidaturas para el mismo trabajo. Para competir con ellos, tienen que estar más cualificados y tener mayor experiencia. En términos de discriminación en cuanto a experiencia laboral, esto se subscribe al mercado nacional. Los certificados obtenidos en países de acogida son igualmente importantes y confirman el nivel de cualificación. En contraposición, es difícil acceder a los cursos de capacitación y requiere mucho tiempo y esfuerzo conseguirlo.

Las diferencias en los sistemas del mercado laboral varían mucho en los diversos países y el resultado de ello es la confusión a la hora de encontrar empleo. Además, los procedimientos

burocráticos lo hacen aún más difícil. A ello sumamos la falta de concienciación (falta de conocimiento, de entendimiento) sobre las diferencias culturales que hacen que el proceso de selección sea a veces imposible debido a las diferencias en cuanto a conductas culturales.

En relación a las barreras percibidas por los inmigrantes en el mercado laboral, los datos del FGI coinciden con el informe de resultados, el cual muestra, en un contexto más amplio, las desventajas en el empleo. Los resultados están en la Tabla 2 y los datos gráficos en el Dibujo 1.

Tabla 2. Cómo son percibidas las barreras por los inmigrantes en el mercado laboral.

| Barreras encontradas | A menudo | A veces | Total |
|---|-----------------|----------------|--------------|
| <i>Competencia (con otros candidatos con iguales habilidades)</i> | 33% | 33% | 66% |
| <i>Procedimientos burocráticos</i> | 27% | 32% | 59% |
| <i>Haciendo un procedimiento de cualificación, entrevista, presentación,...</i> | 26% | 32% | 58% |
| <i>Equivocadas (altas/bajas) expectativas</i> | 18% | 39% | 58% |
| <i>Comunicación y habilidades sociales (diferentes actitudes culturales)</i> | 22% | 34% | 56% |
| <i>Creación de una trayectoria profesional (orientación y elección de trabajo)</i> | 19% | 37% | 55% |
| <i>Habilidades de presentación</i> | 26% | 28% | 54% |
| <i>Conocimiento de estructuras de formación profesional y oportunidades</i> | 28% | 26% | 54% |
| <i>Recursos para acceder a la información</i> | 20% | 32% | 52% |
| <i>Concienciación de los derechos y obligaciones en el empleo</i> | 26% | 24% | 51% |
| <i>Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y tendencias</i> | 22% | 28% | 51% |
| <i>Orientación profesional y elección de empleo</i> | 13% | 37% | 51% |
| <i>Preparación del C.V.</i> | 20% | 26% | 46% |
| <i>Habilidades para el trabajo en equipo (trabajo en equipo y entendimiento-comunicación con los miembros del equipo)</i> | 22% | 21% | 42% |
| <i>Herramientas informáticas para la búsqueda de empleo</i> | 16% | 26% | 42% |

Fuente: Encuesta de investigación



Dibujo 1. Cómo son percibidas las barreras por los inmigrantes en el mercado laboral

Fuente: Encuesta de investigación

Es llamativo el hecho de que la barrera menos mencionada –herramientas informáticas para la búsqueda de empleo– es reconocida por prácticamente la mitad de los encuestados (42%). Por tanto sería un error considerar que la preparación del CV, las habilidades de trabajo en equipo o las herramientas para buscar empleo no son obstáculos importantes para los inmigrantes. No obstante, parece ser un grupo con un elevado nivel de información tecnológica. Así pues, todas ellas constituyen barreras importantes; una vez son superados otros obstáculos, los inmigrantes tienen que lidiar con éstas también.

Podemos asumir que hay barreras que con mayor o menor frecuencia aparecen y sin embargo también deben considerarse importantes. Consideremos la barrera llamada “Equivocadas (altas/bajas) expectativas”; aún cuando sólo el 18% de los encuestados lo percibe como un obstáculo, el 39% lo percibe en ocasiones como una barrera. Probablemente indica que este obstáculo aparece más durante la búsqueda de empleo y menos cuando se tiene ya trabajo. Lo mismo ocurre con la creación de una trayectoria profesional, orientación y elección de trabajo, acceso a las fuentes de información.

La percepción de los inmigrantes, comunitarios o no, en cuanto a las barreras en el mercado laboral, es muy similar. Los no comunitarios perciben unas como importantes (en especial la relacionada con la “concienciación de los derechos y obligaciones en el empleo”, “orientación profesional y elección de empleo”), mientras que los comunitarios priorizan otras (preparación del CV, Comunicación y habilidades sociales, diferencias culturales). Sin embargo, el 47% de los inmigrantes no comunitarios no tiene trabajo frente al 21% de los comunitarios en desempleo (comparar Tabla 3).

Tabla 3. Situación de empleo entre los inmigrantes de los diferentes países

| <i>Tiene trabajo actualmente</i> | <i>Antiguos 15 países de UE</i> | <i>Nuevos 12 países de UE</i> | <i>Países NO de la UE</i> | <i>Países de la UE (en total)</i> |
|---|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| <i>Sí, habitualmente a jornada completa</i> | 14% | 59% | 34% | 51% |
| <i>Sí, habitualmente a media jornada</i> | 33% | 15% | 14% | 18% |
| <i>Sí, eventual</i> | 14% | 9% | 5% | 10% |
| <i>No, no tengo trabajo</i> | 38% | 17% | 47% | 21% |

Fuente: Encuesta de investigación

La disposición para participar en cursos de capacitación

Lo que resulta sorprendente y novedoso es el deseo de los inmigrantes por participar en cursos de capacitación. Para ellos es un proceso de larga duración y el único modo de desarrollar una trayectoria profesional manteniendo el empleo. Esto ya lo anticipó el FGI y se confirmó mediante la encuesta de investigación. En cuanto a las áreas de investigación de la Tabla 5, el 69% de los inmigrantes buscan al menos una capacitación y casi la mitad de los encuestados (47%) quiere hacer al menos cinco cursos. Sólo un 31% declara no querer participar en ningún curso (Tabla 4).

Junto a la mejora de su preparación, ven importante el desarrollo personal. Esta necesidad parece tener una demanda superior. Para los inmigrantes, la capacitación es una importante forma de superar las barreras con que se encuentran en el mercado laboral. En general, se pueden identificar cuatro áreas de capacitación útiles:

- Formación profesional (cursos de capacitación en el trabajo).
- Habilidades personales, presentación, comunicación, búsqueda de empleo.
- Reglamentos y sistema del mercado (evoluciones en el mercado laboral, estructuras nacionales de apoyo, regulaciones legales del mercado laboral).
- Educación para los negocios (emprendiendo y desarrollando su propio negocio, ayudas para inmigrantes que deciden convertirse en empresarios).

Estas necesidades de capacitación son similares para todos los que entran en el mercado laboral. Aunque cada uno lo ve de distinta manera, deberían ser programadas para superar las barreras y conocer el funcionamiento social, económico y legal viviendo en un país extranjero.

Tabla 4. Disposición para participar en cursos

| Disposición para participar en cursos | Encuestados | % |
|--|--------------------|----------|
| No hay ningún curso en que me gustaría participar | 57 | 31% |
| Sólo hay un curso en el que me gustaría participar | 14 | 8% |
| Hay 2-4 cursos en los que me gustaría participar | 26 | 14% |
| Hay 5-9 cursos en los que me gustaría participar | 34 | 18% |
| Hay 10-14 cursos en los que me gustaría participar | 34 | 18% |
| Me gustaría participar en los 16 cursos | 21 | 11% |

Fuente: Encuesta de investigación

Los resultados del FGI para las necesidades de capacitación según los inmigrantes, están presentes en la Tabla 5, los resultados de la encuesta de investigación sobre las barreras en el mercado laboral, aparecen en las Tablas 6 y 7. Los dibujos 2 y 3 representan los datos gráficos.

Tabla 5. Necesidades de capacitación entre los inmigrantes: Conclusiones para los diferentes países

| País | Necesidades de capacitación entre los inmigrantes |
|----------------|---|
| UK | Los resultados de la investigación ilustran la importancia que dan los inmigrantes a la necesidad de desarrollar sus habilidades para mejorar su posición en el mercado laboral, necesidad de experiencia laboral, desarrollar metas profesionales, crear su propio CV enfocado de modo que sea más atractivo para los empleadores. En general, la tabla representa la importancia que tiene para los inmigrantes el desarrollar habilidades personales. |
| Irlanda | El grupo identifica algunas necesidades genéricas dentro de los cursos de capacitación: 1. más aprendizaje/formación profesional 2. cursos de capacitación en el trabajo 3. la confianza en uno mismo y la autoestima ayudan a luchar contra el rechazo y las barreras adicionales al hecho de ser inmigrantes |
| Polonia | Los participantes sentían la necesidad de hacer los siguientes cursos de capacitación 1. CV escrito, procedimiento para estar cualificado, entrevista, presentación de uno mismo, etc 2. Falta de conocimiento sobre el tema laboral 3. Plan de negocio, emprendiendo un negocio, dónde conseguir ayudas 4. Cómo comportarse y comunicarse en las oficinas estatales 5. Cursos de idiomas 6. Cursos culturales 7. Cursos técnicos |
| Italia | 1. Necesidad de ampliar conocimientos y habilidades en relación a la evolución del mercado laboral 2. Necesidad de ampliar conocimientos y habilidades en relación al marco legal 3. Necesidad de ampliar conocimientos y habilidades en relación al uso de los canales de información y nuevas Tecnologías de Comunicación 4. Necesidad de ampliar conocimientos y habilidades de comunicación efectiva en relación con el equipo de trabajo 5. Necesidad de ampliar conocimientos y habilidades en relación con el tema del marketing |
| España | Lista de habilidades y aptitudes para que los inmigrantes mejoren su posición en el mercado laboral: 1. Cursos encaminados a la búsqueda de empleo 2. Adaptación a las demandas del mercado laboral 3. Conseguir cualificaciones básicas en el país para posteriormente asegurarse un trabajo 4. Presencia adecuada, saber estar, ser asertivo, inteligente y estar en disposición de aprender 5. Ser competitivo en programas informáticos 6. Conocimiento de términos técnicos, también para los que hablan el mismo idioma |

Fuente: Investigación del FGI

La aproximación general hacia los cursos de capacitación está preparada en base a los resultados de la investigación. Según ésta, los cursos preferidos por los inmigrantes son:

- Comunicación y habilidades sociales (evitar malos entendidos en cuanto a costumbres culturales)
- Llevando a cabo un procedimiento de cualificación, entrevista, presentación personal, etc
- Habilidades de presentación
- Creación de una trayectoria profesional (orientación profesional y elección de trabajo)
- Conocimiento de los cursos y estructuras de formación profesional y oportunidades

- Competencia (con otros trabajadores candidatos con las mismas habilidades)

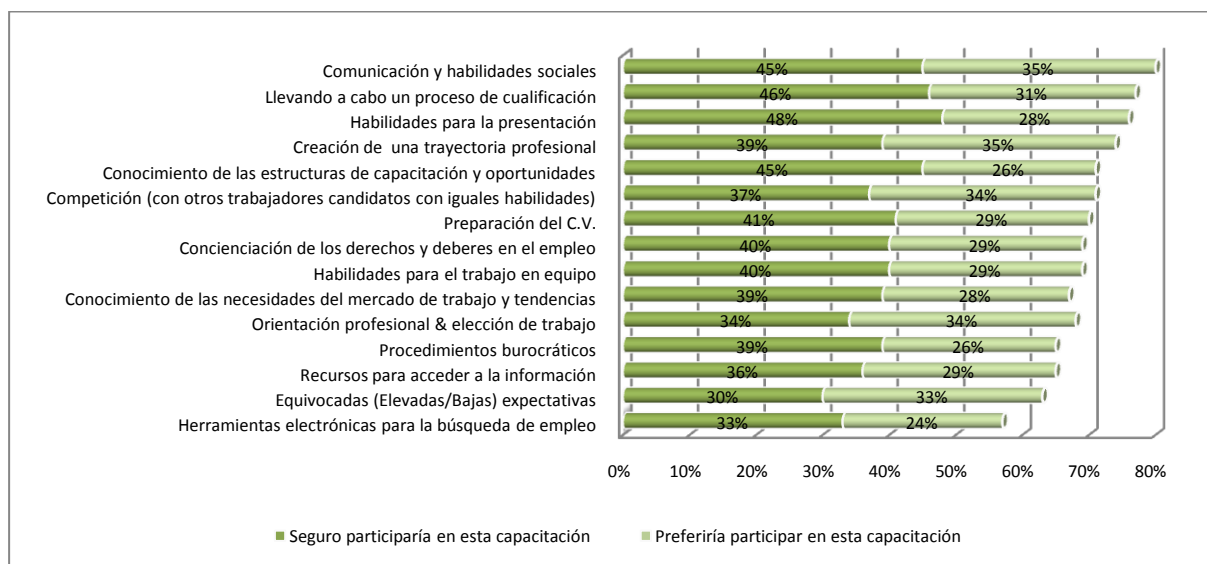
Al mismo tiempo, los inmigrantes están menos entusiasmados con los cursos relacionados con:

- Herramientas informáticas para la búsqueda de empleo
- Procedimientos burocráticos
- Orientación profesional & candidatura
- Acceso a las fuentes de información
- Habilidades de trabajo en equipo (entendimiento-comunicación con miembros del equipo)

Tabla 6. Los cursos de capacitación preferidos por los inmigrantes

| Cursos | Sin duda participaría en este curso | Preferiría participar en este curso | Total |
|--|--|--|--------------|
| <i>Comunicación y habilidades sociales (diferentes actitudes culturales)</i> | 45% | 35% | 79% |
| <i>Llegando a un procedimiento de cualificación, entrevista, presentación, etc</i> | 46% | 31% | 78% |
| <i>Habilidades de presentación</i> | 48% | 28% | 76% |
| <i>Creación de una trayectoria profesional (orientación & elección de trabajo)</i> | 39% | 35% | 73% |
| <i>Conocimiento de cursos y estructuras profesionales & oportunidades</i> | 45% | 26% | 72% |
| <i>Competición (con otros trabajadores candidatos con iguales habilidades)</i> | 37% | 34% | 71% |
| <i>Preparación del CV</i> | 41% | 29% | 70% |
| <i>Habilidades de trabajo en equipo (trabajando en grupo con entendimiento-comunicación con los miembros del equipo)</i> | 40% | 29% | 69% |
| <i>Concienciación de los derechos y obligaciones en el empleo</i> | 40% | 29% | 69% |
| <i>Orientación profesional & elección de empleo</i> | 34% | 34% | 68% |
| <i>Conocimiento de las necesidades y tendencias del Mercado laboral</i> | 39% | 28% | 68% |
| <i>Acceso a las Fuentes de información</i> | 36% | 29% | 65% |
| <i>Procedimientos burocráticos</i> | 39% | 26% | 65% |
| <i>Equivocadas (altas/bajas) expectativas</i> | 30% | 33% | 63% |
| <i>Herramientas informáticas para la búsqueda de empleo</i> | 33% | 24% | 58% |

Fuente: Encuesta de investigación



Dibujo 2. Los cursos preferidos por los inmigrantes

Fuente: Encuesta de investigación

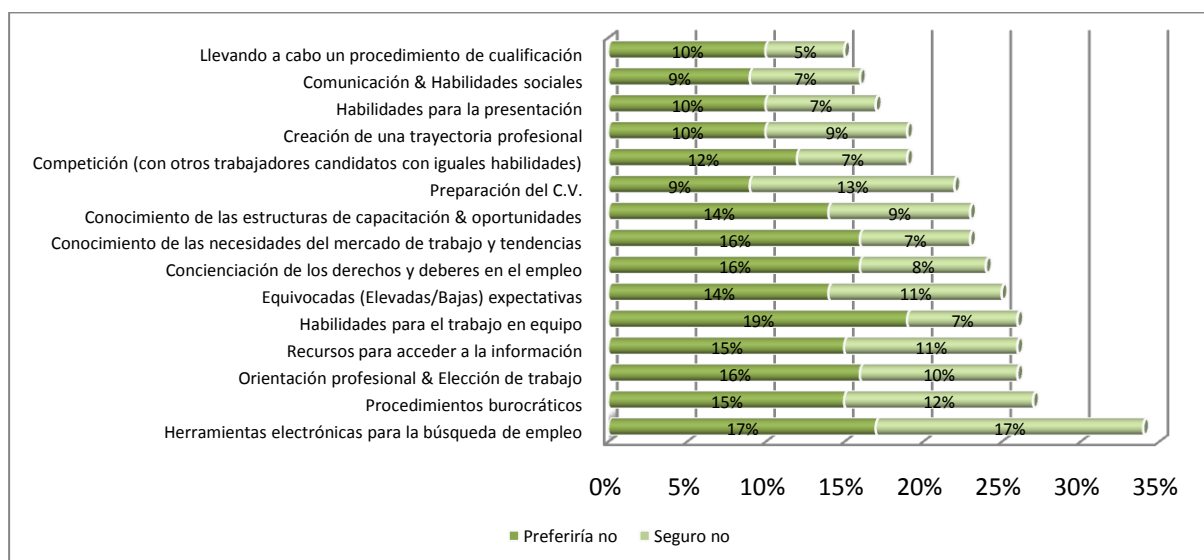
Hay que tener en cuenta la valoración actual en cuanto a la demanda de cursos de capacitación. Hay una aceptación generalizada entre las investigaciones 90/30 norma¹. Aplicando este método para los resultados obtenidos, en los que más posibilidades hay de participar son: curso de habilidades de presentación (51,38%), llevando a cabo un proceso de cualificación, entrevista, presentación personal, etc (51,12%) y comunicación y habilidades sociales (diferentes actitudes culturales) (50,61%).

Como se muestra en el Dibujo 2, las actuales diferencias existentes entre las preferencias para los cursos no son tan significativas. La diferencia entre el curso más preferido y el menos preferido es sólo del 21%, lo cual no supone una cantidad significativa.

Tabla 7. Los cursos menos preferidos por los inmigrantes

| Curso | Preferiría no | Sin duda no | Total |
|---|---------------|-------------|-------|
| Herramientas informáticas para la búsqueda de empleo | 17% | 17% | 34% |
| Procedimientos burocráticos | 15% | 12% | 27% |
| Orientación profesional y elección de empleo | 16% | 10% | 26% |
| Acceso a las fuentes de información | 15% | 11% | 26% |
| Habilidades de trabajo en equipo (trabajo y comunicación con todo el equipo) | 19% | 7% | 26% |
| Equivocadas (altas/bajas) expectativas | 14% | 11% | 25% |
| Conciencia de los derechos y obligaciones en el trabajo | 16% | 8% | 24% |
| Conocimiento de las necesidades y tendencias del Mercado laboral | 16% | 7% | 23% |
| Conocimiento de los cursos y estructuras profesionales y oportunidades | 14% | 9% | 23% |
| Preparación del CV | 9% | 13% | 23% |
| Competencia (con otros trabajadores candidatos con iguales habilidades) | 12% | 7% | 20% |
| Creación de una trayectoria profesional (orientación & elección de empleo) | 10% | 9% | 19% |
| Habilidades de presentación | 10% | 7% | 17% |
| Habilidades sociales y de comunicación (diferentes actitudes culturales) | 9% | 7% | 16% |
| Desarrollando un proceso de cualificación, entrevista, presentación personal, etc | 10% | 5% | 15% |

Fuente: Encuesta de investigación

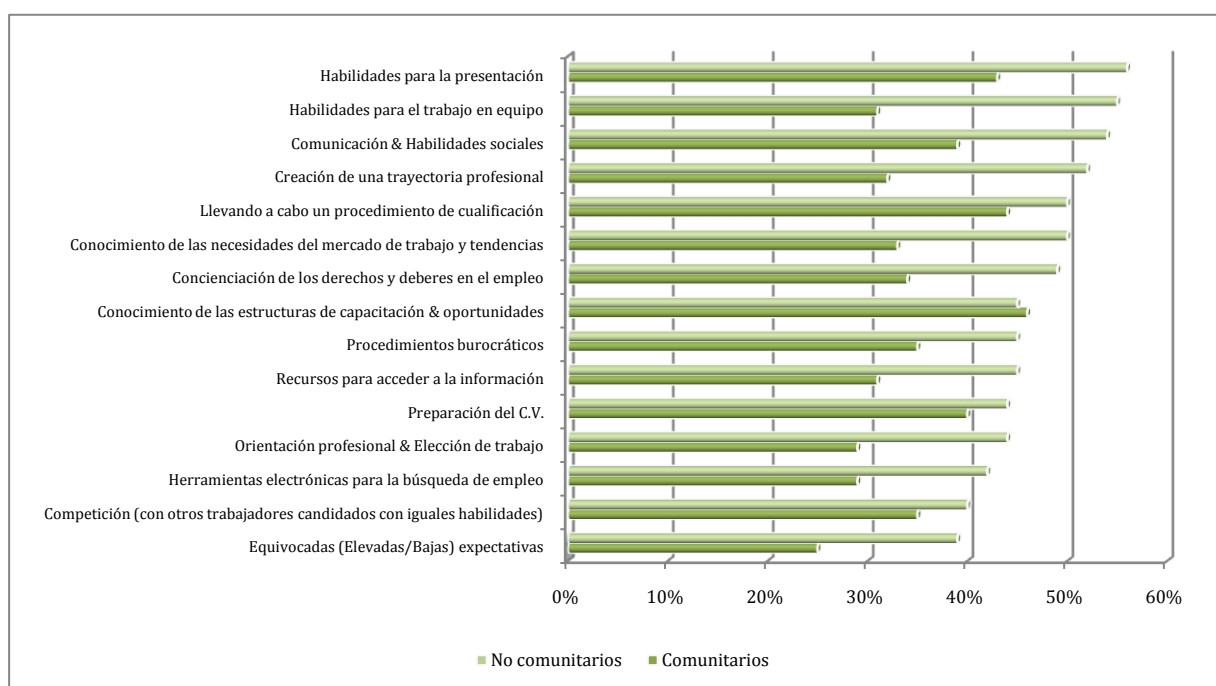


Dibujo 3. Los cursos menos preferidos por los inmigrantes

Fuente: Encuesta de investigación

Resumiendo, podemos aseverar que hay un deseo de participar en los cursos y que los inmigrantes, en general, quieren participar en diferentes cursos. Obviamente, tienen sus preferencias, pero la idea por sí misma, a menudo les resulta atractiva.

Los inmigrantes no comunitarios están más dispuestos a participar en cursos. Especialmente en los denominados: “Habilidades de trabajo en equipo (trabajo en equipo y comunicación con los miembros del mismo)”. El 55% de los no comunitarios participaría sin duda en este curso frente al 31% de los comunitarios; “Trayectoria profesional (orientación laboral y elección de empleo)”: el 52% de los no comunitarios realizaría este curso frente al 32% de los comunitarios; “Conocimiento de las necesidades y tendencias del mercado”: El 50% de los no comunitarios asegura que sin duda participaría frente al 33% de los comunitarios (Dibujo 4).



Dibujo 4. Cursos de capacitación preferidos por inmigrantes de la Comunidad Europea y por los no comunitarios

Fuente: Encuesta de investigación

El proceso de decisión para elegir cursos de capacitación

Según indicaban los hallazgos hechos por Focus Group Interview, aunque los inmigrantes mostrasen interés en los cursos hay que entenderlo más como un deseo que una realidad. Hay que tener en cuenta al hacer el análisis, las decisiones de participar en un curso. Experiencias en cursos anteriores demuestran que tienen ganas de seguir ampliando conocimientos pero la barrera más importante para los que no participan en acciones formativas es la falta de tiempo por asuntos familiares y laborales.

El resumen de resultados del FGI en relación a las necesidades de los inmigrantes de participar en estos cursos está en la Tabla 8.

Tabla 8. Cómo identifican los inmigrantes sus necesidades en relación con los cursos

| País | Cómo identifican los inmigrantes sus necesidades en relación con los cursos |
|----------------|---|
| UK | <i>Razones: tiempo, coste, responsabilidades familiares, conseguir que los cursos cubran sus necesidades, ubicación del curso, accesibilidad, duración del curso e interés. A la mayor parte de los participantes les preocupa la duración y el coste de los cursos de capacitación</i> |
| Irlanda | <i>Los tres factores más importantes a la hora de elegir un curso son: su trayectoria profesional, su interés particular en alguna materia, su disfrute en cuanto a una materia en particular</i> |
| Polonia | <i>El factor más importante es la relación directa con el desarrollo profesional que se traduce en ventajas materiales en el trabajo, títulos conseguidos una vez ha terminado el curso, tiempo, dinero.</i> |
| Italia | <i>No hay respuesta</i> |
| España | <i>Tres aspectos destacados: si la participación influye a la hora de encontrar trabajo fácilmente, si el curso es gratis, si el curso dura poco y si está disponible en internet.</i> |

Fuente: Resultados del FGI

Consecuentemente a sus necesidades de capacitación, los jóvenes inmigrantes están dispuestos a invertir tiempo en cursos (comparar Tabla 9 y 10). El 58% estaría de acuerdo en hacer cursos durante seis meses. Sin embargo, esperan beneficios inmediatos. Están de acuerdo en dedicar más tiempo a los cursos (1-3 años) sólo si los resultados obtenidos son adecuados. Para cursos de perfeccionamiento personal no se recomienda más de seis meses.

Tabla 10. Tiempo que puede ser invertido en la obtención de diplomas instructivos (en meses)

| Tiempo | Respuestas | % |
|----------------------|-------------------|------------|
| <i>1 mes</i> | <i>29</i> | <i>16%</i> |
| <i>2 meses</i> | <i>26</i> | <i>14%</i> |
| <i>6 meses</i> | <i>52</i> | <i>28%</i> |
| <i>12 meses</i> | <i>35</i> | <i>19%</i> |
| <i>2 años</i> | <i>10</i> | <i>5%</i> |
| <i>3 años</i> | <i>7</i> | <i>4%</i> |
| <i>Más de 3 años</i> | <i>27</i> | <i>15%</i> |

Fuente: Encuesta de investigación

Debido a las responsabilidades económicas y familiares que tienen los inmigrantes viviendo en el extranjero, no pueden dedicar mucho tiempo a los cursos. El 88% dedicaría dos horas al día en cursos. Sin embargo, no están dispuestos a invertir la mitad del día: sólo el 22% estaría de acuerdo en invertir medio día en cursos y tan sólo el 4% toda la jornada. Este es un elemento que sin duda alguna favorece el aprendizaje mixto (Internet-presencial), que ofrece más flexibilidad que otras formas de cursos de capacitación.

Tabla 9. Horas al día que pueden ser invertidas en la obtención de diplomas instructivos

| Cantidad de horas | Respuestas | % |
|--------------------------|-------------------|------------|
| <i>1 hora</i> | <i>22</i> | <i>12%</i> |
| <i>Hasta 2 horas</i> | <i>63</i> | <i>34%</i> |
| <i>Hasta 3 horas</i> | <i>61</i> | <i>33%</i> |
| <i>Hasta 5 horas</i> | <i>19</i> | <i>10%</i> |
| <i>Hasta 8 horas</i> | <i>14</i> | <i>8%</i> |
| <i>Más de 8 horas</i> | <i>7</i> | <i>4%</i> |

Fuente: Encuesta de investigación

SEGMENTOS A LOS QUE DIRIGIR LOS CURSOS

El grupo que sin duda alguna estaría de acuerdo en asistir a algunos cursos

Hay un grupo, bastante significativo (68 personas de 186 – 37%), que desea participar en cursos, independientemente de la materia. **Estos son los primeros sectores a quienes puede ir dirigido el curso.** Su principal característica es que están menos satisfechos con su trabajo que el resto y piensan que éste no se corresponde con su nivel de cualificación. También encuentran más dificultades en el mercado laboral que la media. Y saben, en menor medida que el resto, dónde informarse sobre los cursos.

Lo que parece necesitar este grupo es una información bien dirigida. El mensaje tiene que poner el acento en la posibilidad de tener un mejor trabajo al terminar el curso, lo cual a su vez, proporcionaría una mayor satisfacción.

En general, podemos decir que hay un buen mercado y una necesidad real de hacer cursos: más de un tercio de los encuestados asegura querer participar en alguno de ellos.

El grupo que sin duda alguna no estaría de acuerdo en acudir a ninguno de los cursos

El sector que no quiere participar en cursos es relativamente muy pequeño (6% del total). Tienen un buen trabajo y están satisfechos con él. Suelen ser jóvenes e instruidos. Más a menudo que el resto, han participado en cursos anteriormente, están bien orientados profesionalmente y saben dónde encontrarlos. La mayoría tienen al menos un diploma universitario y menos de 30 años. Cuando se les pregunta si han encontrado barreras, la respuesta más obtenida es “nunca”, lo cual difiere a la respuesta del resto. **En otras palabras, no tienen que luchar dentro del mercado laboral, lo cual hace que no sean susceptibles de participar en estos cursos.**

La conclusión más importante extraída de este análisis, es el hecho de que constituyen sólo el 6% del total de la población. En otras palabras, el 94% del grupo encuestado quiere o considera la posibilidad de participar en algún curso.

El grupo que no tiene trabajo

El grupo de inmigrantes sin trabajo encuestados está formado por 55 personas, esto es un 30% del total del grupo (186 personas). Curiosamente, entre ellos no hay una mayor percepción de barreras en el mercado laboral. Es más, entre este grupo no se da un mayor deseo de participar en cursos (a excepción de las habilidades de trabajo: 78% frente al 69% de media y herramientas informáticas: 64% frente al 58% de media). Por otro lado, no desean participar en cursos menos que la media.

Para este grupo lo que parece importante es la participación en el curso por su trascendencia. El mensaje debería poner el acento en la posibilidad de conseguir un mejor trabajo una vez ha terminado el curso.

Conclusión general para este sector: La carencia de trabajo no parece ser suficiente motivación para participar en cursos. Hay que tener en cuenta otros aspectos. Aún así, este es un sector importante para los cursos.

El grupo que no está satisfecho con su trabajo

Hay un grupo considerable que forma el 19% del total, que no está satisfecho con su actual empleo. Este grupo más que el resto, piensa que a menudo su trabajo no se corresponde con su nivel de educación. Éstos, más a menudo que la media, necesitan cursos de “Equivocadas (altas/bajas) expectativas”; “Conocimiento de cursos y estructuras profesionales y oportunidades”; “Herramientas informáticas para la búsqueda de empleo”; “Acceso a las fuentes de información”. Los dos últimos se relacionan con el hecho de tener menos conocimiento que el resto a cerca de dónde informarse de los cursos. Los cursos más buscados por este grupo son “Comunicación y habilidades sociales (diferentes actitudes culturales)”, con el 94% de los encuestados; “Desarrollando un proceso de cualificación, entrevista, presentación personal, etc.” (92% de los encuestados); “Conocimiento de cursos y estructuras profesionales y oportunidades” (88% de los encuestados); “Acceso a las fuentes de información” (88% de los encuestados).

Este grupo, lo que parece necesitar, es una información bien dirigida. El mensaje debería poner el acento en la posibilidad de mejorar su satisfacción en el puesto de trabajo.

Conclusión general: Aunque la media de gente que busca información sobre cursos es baja, sí que hay un grupo que considera importante dicho curso. Precisamente, de todos los grupos, este es el de menor satisfacción laboral. Es más, el hecho de **no tener trabajo, no es argumento suficiente para participar en los cursos.**

El grupo que sí está satisfecho con sus trabajos

Puesto que la insatisfacción laboral puede ser un desencadenante para participar en un curso, también podría producirse la situación contraria: que la satisfacción laboral llevase a los encuestados a no prestar atención a los posibles cursos. Sin embargo, esto no es así.

Hay un grupo considerable que sí está satisfecho con su trabajo. Es un grupo de 41 personas, que supone el 22% del total del grupo (186 personas).

Este grupo más a menudo que la media: vino con un compañero y/o familia; tiene un trabajo estable y a jornada completa; considera que sus trabajos se corresponden con su nivel de cualificación; menos a menudo que la media, encuentra barreras en el mercado laboral.

Las necesidades de cursos varían. Sus cursos preferidos son “Comunicación y habilidades sociales (diferentes actitudes culturales) y habilidades de presentación” (73% de los encuestados respondieron “sin dudarle sí” o “preferiría sí”). Otros cursos demandados: “Concienciación de los derechos y obligaciones en el empleo”; “Desarrollando un proceso de cualificación, entrevista, presentación personal, etc.”; “Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y tendencias”. Por otro lado, los cursos menos preferidos son “Herramientas informáticas para buscar empleo” y “Acceso a las fuentes de información”.

Este grupo, por encima de la media ha participado en cursos, sabe dónde encontrar información sobre los mismos, dónde apuntarse para participar y está más familiarizado con los cursos *on line*.

Conclusión general: **La conclusión más importante es el hecho de que incluso quienes están satisfechos con su trabajo, ven necesarios los cursos.** Sus necesidades sin embargo, difieren levemente de la media. Puesto que este grupo es más consciente de las oportunidades que ofrecen los cursos, sería el primero en participar en los mismos.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

La investigación ha puesto de manifiesto la necesidad de organizar los cursos para inmigrantes y su deseo de participar. Teniendo en cuenta el objetivo del proyecto de *Pathways to work* que es la adaptabilidad y transmisión de cursos de capacitación que afectan a las habilidades, esta sección incluye pautas y recomendaciones para cada módulo propuesto del curso.

Hay cinco módulos preparados para el proyecto de *Pathways to work*:

- Módulo 1: Desarrollando confianza personal y concienciación propia
- Módulo 2: Desarrollando trabajo en equipo y habilidades de comunicación
- Módulo 3: Conoce tus derechos como empleado
- Módulo 4: Preparación profesional
- Módulo 5: Habilidades de búsqueda de trabajo y técnicas de entrevista

Se analizaron las necesidades de los inmigrantes y sus posturas hacia cada módulo para encontrar un segmento que pudiera necesitar las habilidades y conocimientos que ofrece el mismo y así poder ajustar el contenido de cada uno a las necesidades particulares.

La investigación muestra una necesidad de capacitación entre los inmigrantes. Una parte considerable de ellos está dispuesto a participar en cursos de aprendizaje presencial y/o por Internet. El resumen e informe contiene algunas recomendaciones importantes para ajustar mejor los cursos a las necesidades de los potenciales participantes.

Hay que tener en cuenta que un tercio de los inmigrantes participaría en los módulos propuestos por el proyecto. Se trata de una parte considerable de los inmigrantes y supone un grupo adecuado para poner el proyecto en marcha. Además, este grupo parece coincidir en nacionalidad y país de acogida, con necesidades similares de capacitación, perciben similares barreras, lo cual posibilitaría el uso de programas similares para todos los países implicados.

Para cada módulo hay un común denominador: los encuestados interesados potencialmente tienen un peor conocimiento sobre donde encontrar información y cómo participar en los cursos. Así pues, habría que usar canales efectivos para llegar a los inmigrantes.

Los inmigrantes no tienen problemas con el uso de herramientas informáticas. También es importante reseñar que su percepción de los cursos *on line* es similar a la media (lo cual indica que el aprendizaje mixto puede ser una buena forma de proporcionarles cursos).

Otro aspecto común es que en cada módulo, los encuestados perciben más barreras que la media. Por lo tanto, ver los cursos como una forma de vencer las barreras en el mercado laboral parece ser una buena estrategia

Otro descubrimiento del FGI es que una parte considerable de los inmigrantes puede estar interesado en temas empresariales y tener su propio negocio. Puesto que esto no es parte del proyecto, los módulos no tendrían que orientarse a esas necesidades aunque algunos aspectos sí pueden estar incluidos.

El número potencial de inmigrantes que puede estar en disposición de formar parte en cada módulo, está representado en la Tabla 11.

Tabla 11 El número potencial de inmigrantes que puede estar interesado en cada módulo

| <i>Módulo</i> | <i>Porcentaje de inmigrantes potencialmente interesados en los cursos de cada módulo</i> |
|---|--|
| <i>Módulo 1: Desarrollando confianza personal y conciencia propia</i> | 24% |
| <i>Módulo 2: Desarrollando trabajo en equipo y comunicación</i> | 32% |
| <i>Módulo 3: Conoce tus derechos como empleado</i> | 45% |
| <i>Módulo 4: Preparación profesional</i> | 32% |
| <i>Módulo 5: Habilidades de búsqueda de trabajo & Entrevista</i> | 28% |

Hay un número considerable de inmigrantes que puede estar interesado en cada módulo. El módulo “Conoce tus derechos como empleado” es el más interesante para los inmigrantes, mientras que el menos les atrae sería el denominado “Desarrollando confianza personal y conciencia propia”.

RECOMENDACIONES PARA CADA MÓDULO

Módulo 1: Desarrollando confianza personal y conciencia propia

Como indica la investigación del FGI, al igual que otras fuentes, los inmigrantes sufren discriminación en el mercado laboral. Puesto que no somos capaces de cambiar esta situación a corto plazo, tenemos que pensar en algo para vencerlo. Creemos que una solución posible para la discriminación puede ser la confianza en uno mismo, lo cual puede ayudar a luchar contra la discriminación y seguir avanzando en materia de igualdad. Por lo tanto, es indiscutible que este módulo debe tratar la discriminación.

Como el grupo seleccionado está bastante insatisfecho con su actual trabajo el mensaje promocional tendría que poner el énfasis en la posibilidad de mejorar su satisfacción con la posibilidad de un mejor empleo una vez completado el módulo.

El grupo seleccionado está dispuesto a participar en cursos pero no saben dónde encontrar la información para inscribirse. Por lo tanto, la información debería estar bien dirigida para llegar hasta este colectivo.

Módulo 2: Desarrollando el trabajo en equipo y habilidades de comunicación

Puesto que el grupo seleccionado tiene un empleo, la importancia del trabajo en equipo y las habilidades de comunicación deben tenerse en cuenta.

Este grupo rara vez está descontento con su actual trabajo, por tanto, el mensaje promocional debería dirigirse a la posibilidad de obtener una mayor satisfacción en un empleo mejor una vez completado el curso. El grupo seleccionado participaría en el curso pero no sabe dónde encontrar la información sobre los mismos. Por tanto, una vez más, la información debe dirigirse a este grupo.

El grupo seleccionado tiene un nivel de educación ligeramente inferior a la media. Por lo tanto, es importante la recomendación de mantener el idioma y los ejercicios a un nivel que se adecúe al de este colectivo.

Módulo 3: Conoce tus derechos como empleado

El contenido de este módulo está unido principalmente a la discriminación, que es una de las barreras más importantes para conseguir pleno empleo.

Como grupo seleccionado en el que menos de la media tiene trabajo, la importancia de conocer los derechos de los trabajadores para tener un buen empleo, es un punto a tener en cuenta.

El FGI muestra diferencias significativas entre países en lo que afecta a las leyes, instituciones, etc. Así pues, debe prepararse una versión ajustada para cada país.

El contenido del módulo debería incluir no sólo los derechos de los empleados sino también aspectos legales para ser candidato a un trabajo. **En particular debe incluir legislación, nociones y procedimientos para rellenar una queja por discriminación (para indemnización, sanción o recuperación de los derechos)**

Módulo 4: Preparación profesional

Junto a las conclusiones basadas en el hecho de que los encuestados a menudo vienen solos y están más insatisfechos con su actual trabajo que la media (lo cual supone la misma conclusión que en módulos anteriores), se pueden hacer algunas recomendaciones adicionales.

Hay encuestados que estarían dispuestos a participar en cursos para reforzar su preparación profesional; también lo harían en cursos para conocer las necesidades y tendencias del mercado. Por consiguiente, esta es la parte que debería incluirse en el módulo.

Ya que la barrera “Conocimiento de las necesidades y tendencias del mercado laboral” es reconocida por los encuestados de este módulo, algunos aspectos de las necesidades actuales del mercado laboral y las tendencias futuras, deberían incluirse en el contenido.

Módulo 5: Habilidades de búsqueda de empleo y técnicas de entrevista

Junto a las conclusiones basadas en el hecho de que los encuestados a menudo vienen solos y están más insatisfechos con su actual trabajo que la media (lo cual supone la misma conclusión que en módulos anteriores), se pueden hacer algunas recomendaciones adicionales.

Hay encuestados que estarían dispuestos a participar en cursos para mejorar su preparación profesional; también lo harían en cursos para conocer las necesidades y tendencias del mercado (tal como ocurre en el Módulo 4). Por tanto, esta es la parte que debería incluirse en el módulo. Pero prestando atención a no duplicar el contenido en estos dos módulos.

ⁱ La norma 90/30 es usada para obtener una estimación razonable del número de personas susceptible de usar/comprar el producto. La respuesta “sin duda alguna lo usaría” se multiplicaría por 0,9, la respuesta “probablemente lo usaría”, por 0,3. Luego, las dos cifras sumadas representarían el número de personas que son susceptibles de usar/comprar el producto.