



ESTUDIO DE MERCADO LABORAL para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y ANÁLISIS DE IMPACTO del programa de asilo
Fomento de la integración sociolaboral y trabajo en red



CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

**“ESTUDIO DE MERCADO LABORAL PARA
PERSONAS SOLICITANTES Y BENEFICIARIAS DE
PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y ANÁLISIS DE
IMPACTO DEL PROGRAMA DE ASILO
*FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL
Y TRABAJO EN RED*”**

CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

Autoría:

Javier González Abeytua (Grupo Cooperativo Tangente)

Marina Onetti (Grupo Cooperativo Tangente)

Pablo Lage (Dinamia Sociedad Cooperativa Madrileña)

Dirección técnica:

Javier González Abeytua (Grupo Cooperativo Tangente)

Equipo técnico:

Marina Onetti (Grupo Cooperativo Tangente)

Pablo Lage (Dinamia S. Coop. Mad.)

Coordinación de este informe: Raquel Santos y Carmen Ruiz Espinosa

Nota sobre confidencialidad:

Debido a las posibles repercusiones para las personas participantes en el informe, los testimonios incluidos en este informe han sido anónimos para impedir su identificación. Los verbatim que se relatan se corresponden a casos reales y tenemos el consentimiento de las personas protagonistas para su uso.

Deposito legal M-4290-2020

© Oficinas centrales de CEAR

AVDA, GENERAL PERÓN 32 2º DCHA.

28020 MADRID

TF. 915980535

FAX: 915972361

www.cear.es

www.empleo.cear.es



Este estudio se realiza dentro del programa **Fomento de la integración socio laboral y trabajo en red (FISR). Acciones de Formación, Inserción Laboral y Red Ariadna**, n.º de expediente **PI-170321-EN092** subvencionado por la Dirección General de Migraciones y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), según lo dispuesto en la Resolución de 21 de marzo de 2017 de la Dirección General de Migraciones por la que se convocan subvenciones en el área de protección internacional y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes de Ceuta y Melilla y dentro del programa **Fomento de la Integración Laboral (FILA). Acciones de Formación e Inserción Laboral**, n.º de expediente **PI-180425-EN092** según lo dispuesto en la Resolución de 25 de abril de 2018, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones en el área de protección internacional y para la atención socio sanitaria en los centros de estancia temporal de inmigrantes de Ceuta y Melilla – Prioridad V.

Entidades financiadoras:



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



Presentación CEAR	8
Misión	8
Visión	9
Principios	9
Introducción	10
Contextualización del programa FISR	11
Introducción al programa	11
Ejes y objetivos del programa	11
Metodología	15
Aproximación cuantitativa	15
Encuesta a una muestra de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional	15
Aproximación cualitativa	19
1 Revisión documental	19
2 Entrevistas	19
3 Estudios de caso	20
Tendencias del mercado de trabajo por provincias	22
La contratación de la población extranjera	22
1 Evolución y distribución territorial de las contrataciones	22
2 El perfil de las personas contratadas	24
3 Contratación en relación con la actividad económica	30
4 Tipología de la contratación	32
5 Contratación por ocupaciones	34
Análisis de las ocupaciones más demandadas en las provincias de referencia del estudio	38
1 Valencia	38
2 Alicante	41
3 Sevilla	42
4 Málaga	44
5 Barcelona	46
6 Madrid	48
7 Bizkaia	50
8 Gipuzkoa	51
9 Álava	53
10 Navarra	54
11 Las Palmas	56

Selección y análisis de ocupaciones e identificación de necesidades formativas y marco de competencias requeridas	57
1 Vendedores/as en tiendas y almacenes	58
2 Cocineros/as asalariados/as	62
3 Ayudantes de cocina	66
4 Trabajadores/as de cuidados personales	69
5 Auxiliares de enfermería	72
Condicionantes en el acceso al empleo y perfiles socio-laborales de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional	75
Introducción: estructura del análisis	75
Acceso al empleo. Explicaciones exógenas a la intervención	76
1 El sexo como variable explicativa en el acceso al empleo	76
2 Diferencias de acceso al mercado de trabajo en función de la edad y el nivel de estudios	78
3 El conocimiento del idioma como aspecto clave	81
4 El periodo temporal del FISR y su incidencia en las estrategias de inserción laboral	82
5 La influencia del marco legal en el proceso de inserción laboral	83
6 La incidencia de las trayectorias laborales previas en el proceso de inserción laboral	87
Acceso al empleo. Explicaciones endógenas a la intervención	89
1 Impacto de género	91
2 Procesos o actividades desarrolladas en el marco del programa	91
3 Análisis cualitativo en torno al funcionamiento del programa	94
4 Tipificación del recorrido de inserción laboral: tiempo empleado en la búsqueda de empleo	106
5 Sectores de actividad y ocupaciones	108
6 Calidad del empleo	116
Explicación conjunta del acceso al empleo: variables externas e internas a la intervención	125
Acceso al empleo, ¿bisagra para la movilidad social?	127
La influencia del programa en la inserción social	132
Conclusiones	133
Recomendaciones	138
Anexos	140
Índice de tablas	148
Índice de gráficos	150

1. PRESENTACIÓN CEAR

Misión, visión y principios de la entidad

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR, **lleva desde 1979 defendiendo el derecho de asilo y los derechos humanos**, promoviendo el desarrollo integral de las personas refugiadas que vienen huyendo de conflictos bélicos o de violación de DDHH, solicitantes de asilo, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.

A lo largo de más de cuatro décadas, CEAR ha trabajado activamente en la **defensa y promoción del derecho de asilo** en España con el objetivo de avanzar en su reconocimiento y de garantizar el acceso al procedimiento de protección internacional con todas las garantías de la ley.

Desde CEAR damos atención directa e integral a las personas refugiadas en diversos ámbitos: desde la acogida, inserción laboral y la atención psicosocial, hasta la defensa jurídica y la denuncia para avanzar en el reconocimiento de los derechos de las personas refugiadas. CEAR cuenta con centros de acogida a personas solicitantes de asilo y refugiadas, donde se les facilita un espacio para avanzar en el proceso de su autonomía y la plena integración social. Proceso en el que son acompañadas por los equipos profesionales multidisciplinares de atención social, psicológica, jurídica y laboral.

En la actualidad, CEAR cuenta con el compromiso de más de 900 personas voluntarias y más de 1.000 trabajadoras. En 2018, atendimos a 32.000 personas que buscaban protección internacional -más de 430.000 en los últimos doce años-. Más de 4.800 socios y donantes y alrededor de 100.000 seguidores en redes sociales apoyan nuestro trabajo. Por todo esto, CEAR es una entidad de referencia en materia de derecho de asilo, trabajando directamente con las personas refugiadas, migrantes y apátridas.

Misión

La misión de CEAR es defender y promover los Derechos Humanos y el desarrollo integral de las personas refugiadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.



Visión

La visión de CEAR se consolida con los apartados citados a continuación:

- Agente de cambio y transformación social que contribuya a la construcción de una sociedad intercultural y más justa.
- Referente en la defensa y promoción de los Derechos Humanos, del Derecho de Asilo y de la protección internacional.
- Una organización comprometida con la calidad.
- Referente en su funcionamiento tanto para nuestro colectivo de atención y nuestros grupos de interés (personas socias, colaboradoras, voluntarias, remuneradas y financiadores) así como para la sociedad en su conjunto.
- Sostenible económica y organizativamente conforme a los principios éticos y valores de la organización.
- Una entidad con una cultura organizativa compartida y cohesionada en torno a sus valores.
- Impulsora de un movimiento global que aspira a construir un mundo donde desaparezcan las causas de desplazamiento forzoso.
- Comprometida en la lucha contra las causas que originan el desarraigo y el desplazamiento forzoso de poblaciones y con la cooperación al desarrollo.

Principios

Los principios de CEAR se corresponden con los apartados enumerados a continuación:

- Justicia.
- Compromiso ético
- Pluralidad
- Independencia
- Participación
- Transparencia
- Coherencia



2. INTRODUCCIÓN

Este informe, elaborado por el Grupo Cooperativo Tangente y Dinamia S. Coop por encargo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), analiza el mercado laboral para las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y el impacto del programa Fomento de la Integración Sociolaboral y Trabajo en Red (FISR) en el acceso al mercado de trabajo de este colectivo. Encontrar un trabajo en el país de acogida es uno de los retos más importantes para las personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional. Con el fin de facilitar su inserción laboral, así como superar los obstáculos para dicho acceso se considera fundamental la elaboración de un estudio del mercado laboral adaptado a los perfiles profesionales de las personas atendidas en el programa al no existir este tipo de datos en las estadísticas laborales sobre nuestro colectivo en particular. Este trabajo se complementa con el estudio del Retorno Social de la Inversión (SROI) de dicho programa, realizado en paralelo por el mismo equipo de trabajo, junto con la entidad Nittúa.

Los objetivos específicos del presente informe son:

- Analizar la realidad laboral de las provincias en las que CEAR dispone de delegaciones territoriales, identificando potencialidades en el empleo presentes y futuras específicas para el colectivo de actuación y desarrollar una propuesta de competencias profesionales en aquellos sectores/ocupaciones más demandados.
- Examinar las principales profesiones de personas solicitantes y beneficiarias de estas personas.
- Analizar los condicionantes en el acceso al empleo de esta población, determinando de forma específica, la contribución del programa en este sentido, así como de otros impactos en la calidad de vida de las personas beneficiarias y en el desarrollo de sus proyectos personales y profesionales.

El informe se estructura en distintos capítulos en los que se va desgranando cada uno de los análisis realizados:

En el primer capítulo se presenta la **metodología empleada**, detallando las fases del estudio y las técnicas aplicadas.

A continuación, se analizan las **tendencias del mercado laboral** a nivel nacional, y en las provincias en las que CEAR está presente. Para ello, se ha analizado la evolución de las contrataciones, tanto en la población total como en la extranjera, identificando patrones comunes y diferenciados en relación con los sectores de actividad y ocupaciones más demandadas, perfiles profesionales y tipología de la contratación. En base a la información recogida, se han **seleccionado determinadas ocupaciones por su potencial, identificando necesidades formativas y el marco de competencias requeridas**.

Posteriormente se han examinado, de forma específica en la población de referencia, **los perfiles profesionales y los principales condicionantes, tanto exógenos como endógenos, en el acceso al empleo**, destacando la influencia del programa FISR, como principal recurso en materia de empleo de CEAR. Vinculado al programa, también se examinan los efectos en términos de mejora de la calidad de vida e integración social.

En el capítulo de **conclusiones** se plasman las ideas fuerza surgidas a lo largo del estudio y, en el apartado de **recomendaciones** se subrayan posibles mejoras para favorecer la inserción laboral del colectivo, desde varias perspectivas: contexto legal y normativo y ajustes en el programa.

Finalmente, en **anexos** se incluye información relativa a la encuesta: modelo de cuestionario y tablas de frecuencia del conjunto de preguntas.

3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA FISR

Introducción al programa

El programa Fomento de la Integración Socio laboral y trabajo en Red (en adelante FISR) es un programa que desarrolla CEAR desde el año 2016 y está financiado por la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y cofinanciado por el Fondo Social Europeo. A partir del periodo 2018/19 dicho programa ha pasado a denominarse Fomento de la Integración Laboral (FILA). Sin embargo, el análisis SROI de este programa comprende el periodo de ejecución desde el 1/7/2017 hasta el 31/12/2018, y por tanto nos referiremos a él como FISR 2017/2018.

De manera resumida el contenido de este programa se centra en el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción social y laboral adaptados a las características y situación de cada persona solicitante y beneficiaria de protección internacional mayor de 16 años.

El objetivo de esta metodología es dotar al colectivo de personas solicitantes y beneficiarias de asilo de las habilidades necesarias que les permita desenvolverse positivamente en la sociedad de acogida. Los itinerarios se conciben como un sistema de trabajo en el que, de forma individual los y las profesionales de CEAR realizan acciones concretas de preformación, formación y orientación socio-laboral para potenciar los recursos y habilidades laborales individuales y sociales de las personas participantes, orientadas a fortalecer su inclusión y el alcance de una carrera profesional.

Por tanto, el análisis y las fuentes de información utilizadas para el desarrollo de este trabajo versarán sobre este colectivo de personas que durante el periodo de ejecución a estudiar han pasado por el programa FISR y asciende a un total de 3.559 personas.

Ejes y objetivos del programa

El presente programa para el **fomento de la integración laboral** se articula en torno a los ejes prioritarios y objetivos son los siguientes:

- Eje 1: Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral.
- Eje 2: Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación.

La herramienta principal con la que se trabajará en el marco del proyecto será los **ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN LABORAL INDIVIDUALIZADOS** que se conciben como un sistema de trabajo en el que, de forma individual, las/los profesionales realizan las tareas de información, asesoramiento, seguimiento, acompañamiento, evaluación e intervención con las personas beneficiarias del proyecto. En dicho proceso, se tienen en cuenta las circunstancias particulares de cada individuo, y se aplican los objetivos transversales del Fondo Social Europeo (FSE): la integración de la perspectiva de género; el impulso y transferencia de acciones innovadoras; el fomento de las NTIC (nuevas tecnologías de la información y comunicación); el

fomento del cuidado y respeto al medioambiente y la aplicación del partenariado así como el fomento de la no discriminación y la inclusión social.

Al afrontar estos itinerarios individualizados, se toman también en consideración diferentes factores específicos que afectan al colectivo beneficiario del programa. Estos factores son, por ejemplo, el no poder incorporarse al mercado laboral hasta cumplir seis meses desde la presentación de la solicitud de asilo, la extrema vulnerabilidad de su situación administrativa, la alta incertidumbre generada por la posibilidad de que su solicitud sea rechazada, el desconocimiento del idioma, la experiencia traumática de salida de su país, el no reconocimiento de la formación y experiencia laboral en el país de origen, la falta de un entorno familiar, social y de redes de apoyo mutuo, la inadecuación del alojamiento a las necesidades de individuos y grupos familiares, la precariedad en los ingresos originada por los sectores económicos en los que realizan, mayoritariamente, su actividad laboral, el desconocimiento de sus obligaciones y derechos como residentes en España, o la existencia de prejuicios y estereotipos derivados de su nacionalidad o rasgos físicos, entre otros. Las acciones y actuaciones previstas en el marco del proyecto, encaminadas a asegurar el éxito de los itinerarios de inserción laboral individualizados, serán las siguientes:

Análisis del entorno e identificación de las demandas de empleo en el ámbito geográfico donde se ejecuta el programa: se garantiza, de este modo, la adecuación de los itinerarios de inserción y de las acciones formativas a las demandas reales del mismo.

Entrevista ocupacional a fin de elaborar un diagnóstico de la situación de la persona, identificando sus potencialidades, capacidades, habilidades, actitudes y necesidades para la incorporación al mercado laboral.

Diseño y seguimiento del itinerario formativo y de inserción, que se definirá en función del diagnóstico previo realizado. Este itinerario contemplará acciones concretas a desarrollar por la persona participante con el objetivo de conseguir su inserción laboral.

Orientación sociolaboral: Se trabajará de forma individual y grupal. La atención se hará mediante atenciones individualizadas y grupales. La orientación laboral entendida no sólo como una intervención puntual, sino como un proceso continuado de intervención a lo largo de la vida, donde se ofrece un servicio de guía asesoramiento, información sobre recursos actuales en materia formativa y sobre el mercado laboral. El objeto último de la orientación laboral es la mejora de la empleabilidad de las personas, entendiendo ésta como la conjunción de dos variables la disponibilidad y la ocupabilidad.

Acciones de preformación y formación ocupacional: Así mismo, la orientación formativa partirá de los intereses de la propia persona y sus aspiraciones, poniendo a disposición de la persona toda la oferta formativa que conozcamos y manejemos. La orientación es precisamente el puente que une el deseo de las personas, con la realidad del mercado laboral. De esta forma, abordaremos la Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales, los Certificados de Profesionalidad y la Homologación de titulaciones, entre otros. Esta acción en sí misma es una herramienta de empoderamiento y mejora de las competencias, y, por tanto, de las posibilidades de inserción, y en su misma formulación lleva implícita la mejora de la calidad de vida de las personas participantes. El trabajo de orientación tiene que ir encaminado a la mejora y la promoción de las personas que participan de ella. De lo que se trata es de ayudar a la persona a mejorar sus competencias de cara al mercado de trabajo, es decir a ser más competitiva como candidata a los puestos a los que aspira, dotándose de un perfil más sólido y adaptado a los tiempos y últimas novedades.

Por otro lado, las acciones formativas servirán para completar las competencias personales y/o reciclar los conocimientos profesionales de la persona para adaptarse a la sociedad en general y al mercado laboral

en particular. Se plantea la elaboración de un diccionario y mapa de competencias que posibilite organizar y planificar todas aquellas actividades que afectan a las personas. Asimismo, se plantea la realización de diferentes talleres de corta duración.

- **Competencias básicas:** Alfabetización en conocimiento de idioma, necesario para el acceso a un puesto de trabajo.
- **Competencias conductuales o de actitud:** Taller de habilidades sociales, taller de igualdad de oportunidades, talleres de habilidades de comunicación, de organización de trabajo, gestión del tiempo, de adaptación a diferentes entornos culturales, etc.
- **Competencias funcionales o técnicas:** Derivaciones a talleres de Formación ocupacional, certificado de profesionalidad del nivel acorde a su formación. Se diagnosticará la necesidad acorde al itinerario planteado, a la demanda laboral existente y a los nuevos yacimientos de empleo.
- **Formación en prácticas:** se establecerán acuerdos y convenios para formación en prácticas, delimitando los costes de material, el marco legal de la situación de la persona, seguros, tasas, etc., con el fin de favorecer la inserción. La finalidad de la realización de las prácticas no laborales responde a:
 1. El "aclimatamiento" de la persona a la realidad laboral.
 2. Dar la oportunidad de conocer si es capaz de aplicar lo aprendido a la cotidianidad laboral;
 3. Sensibilizar a la empresa, mostrando las cualidades de las personas que han realizado nuestro itinerario

Prospección e Intermediación en el mercado laboral: las actuaciones de intermediación laboral tienen como objetivo facilitar el acceso de las personas usuarias a los procesos de selección de personal de las empresas contactadas y acompañar a las personas participantes en todo el proceso de inserción sociolaboral. Por su parte, las actuaciones de prospección del mercado laboral, persiguen el conocer el tejido empresarial de la zona de actuación del servicio, ajustar la actuación a las necesidades concretas de cada empresa, asesorar a las empresas sobre contratos, bonificaciones, subvenciones, etc., para promover el empleo estable, eliminar o reducir estereotipos sociales que limitan la contratación de los colectivos en riesgo de exclusión, generar y mantener una relación de confianza y colaboración con las empresas colaboradoras y fomentar un compromiso de contratación que facilite la inserción de las personas usuarias del servicio. Trabajar con el tejido empresarial y crear redes de colaboración estable que faciliten la inserción de las personas participantes es imprescindible.

Alcanzada la empleabilidad del potencial trabajador/a, será inscrito en la Agencia de Colocación de CEAR. En este sentido se trabaja por un lado con los demandantes, orientando y asesorando y por otro con el sector empresarial, poniendo a disposición de éste los perfiles más adecuados a las ofertas existentes, ofreciendo asesoramiento para la contratación, de sensibilización y de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo.

En este sentido, se contempla así mismo continuar trabajando en propuestas de valor presentadas a las empresas con objeto de generar colaboraciones enfocadas a la mejora de la empleabilidad de las personas participantes en el servicio. Algunos ejemplos de colaboración demostradas como eficaces: programas de voluntariado corporativo que combinan modalidades de formación, Agencia de Colocación intensificando así los servicios de sensibilización a la plantilla de la empresa con la que se convenia en todo lo relacionado con las peculiaridades del colectivo de atención, diversidad del talento y perfiles, Economía Social mediante la cual se tratará de identificar posibles nichos de negocios que nos permita crear o apoyar en un futuro la creación de iniciativas económicas sostenibles.

Se contemplan así mismo, actuaciones de mediación con la empresa, entendida ésta como un proceso mediante el que una tercera persona, experta y neutral, asiste a dos o más sujetos en conflictos con el fin de encontrar soluciones negociadas a dicha situación. La mediación pretende: reanudar o facilitar la comunicación, conseguir soluciones adaptadas a cada situación concreta, atender las necesidades de cada persona involucrada, alcanzar acuerdos duraderos.

Seguimiento de la intervención: el acompañamiento antes, durante y después del desarrollo de las acciones es esencial para conseguir con éxito la incorporación al mercado laboral.

Una vez realizada la contratación se realiza un seguimiento de la persona contratada en la empresa en la cual presta sus servicios. Los objetivos que se pretenden seguir en este sistema es mantener en todo momento la motivación del individuo, asegurarse de que la información ha sido asumida por la persona, prestar las herramientas necesarias para la paulatina integración social y laboral y, por último, asistir al usuario/a en la resolución de los posibles problemas sociales de que adolezca. Nuestra intervención será, en todo momento, integral, para lo que nos serviremos de los distintos servicios y profesionales de la organización para dar a la persona la mejor atención posible.

Aplicación de acciones innovadoras de forma horizontal, impulsando y reforzando acciones de innovación social que estimulen el empleo y den respuestas a situaciones de exclusión sociolaboral; así mismo, se incluirán medidas específicas dirigidas a la investigación, análisis y estudio del mercado de trabajo como anticipación a los cambios del sistema productivo y de detección de necesidades de formación. Una de las acciones innovadoras dirigidas a acabar con la brecha digital de algunas de las personas con las que trabajamos está relacionada con la adquisición de competencias básicas a través de plataformas digitales creadas al efecto.

Trabajo en Red: Mediante el cual se favorecerá la colaboración entre las diferentes organizaciones que trabajamos por y para las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, con el que alcanzar procesos sostenidos, intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo, necesidad de complementariedad en la atención de situaciones especiales y específicas. Mediante el trabajo en red buscamos formas de interacción social, espacios sociales de convivencia y conectividad, intercambios dinámicos.

Asesoramiento en emprendimiento: El autoempleo se plantea como una alternativa de salida profesional y, por tanto, se ofrece asesoramiento en la creación de empresas, proporcionando información acerca de la idea de negocio (qué es, cómo saber si una idea es una buena oportunidad de negocio, etc.), el plan de empresa (qué es, para qué sirve, puntos básicos a desarrollar, cómo presentarlo y direcciones donde obtener más información), aspectos jurídicos (autorización de trabajo, forma jurídica de la empresa, un directorio sobre donde obtener más información, etc.), los trámites administrativos (para iniciar la actividad, para constituir la sociedad...) y, por último, subvenciones y ayudas (qué son, cómo y dónde solicitarlas, organismos que las gestionan, etc.).

Evaluación de itinerarios y cierre: La evaluación de itinerarios se realizará de forma continua y se consensuará el cierre del mismo entre personal técnico y persona participante. Las personas participantes en el programa cumplimentarán un cuestionario de evaluación, con el objetivo de conocer el grado de satisfacción obtenido. Además de este indicador contaremos con otras evaluaciones de los talleres preformativos y con las de las empresas en caso de que la persona haya sido contratada.

Promoción de la Economía social y el cooperativismo. Para que la economía sea una oportunidad creemos en el fomento de empresas democráticas que generen una fuente de ingresos estables y de calidad para las personas. Además de servir para la cohesión social y la colaboración en red de personas basadas en los

valores y en el respeto a los derechos. Por ello trabajaremos en: promover la economía social y cooperativas para emprender aportando valor; asesoraremos en la viabilidad de proyectos colaborativos, fomentaremos la creación de empresas cooperativas, incluso la transformación de empresas hacia el modelo de cooperativismo o sociedades laborales. Fomentaremos mediante talleres la mejora de las capacidades transformadoras de la economía social; seminarios de mejora de competencias profesionales y acompañamiento hacia la innovación colaborativa. Daremos voz y visibilidad a estas iniciativas.

Todas las actuaciones anteriormente planteadas, contarán con una herramienta de apoyo a la intervención laboral básica, que es la concesión de **ayudas económicas específicas** destinadas a apoyar la labor de inserción laboral de las personas atendidas en el servicio. Se contará con un catálogo de **prestaciones económicas** que permita atender el abanico de necesidades de las personas solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional en riesgo de exclusión o situación de vulnerabilidad durante su itinerario.

El procedimiento en la valoración y concesión de dichas ayudas tendrá en cuenta la situación personal y económica de las personas participantes al objeto de proporcionarles ayudas siendo requisito imprescindible estar realizando un programa de formación o encontrarse en periodo de búsqueda activa de empleo. Así mismo, para la valoración de la concesión de ayudas se trabajará de forma conjunta y coordinada con el resto de áreas que se encuentren interviniendo con la persona, fundamentalmente con el Servicio de Intervención Social, el Servicio Psicológico y el Servicio de Aprendizaje del Idioma, valorando así mismo la adecuación de las ayudas para apoyar todo el Itinerario, tanto social como laboral completo.

4. METODOLOGÍA

Para dar respuesta a los objetivos planteados, el estudio se ha desarrollado con un enfoque multimétodo, mediante la aplicación conjunta de técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo, que a continuación se detallan:

Aproximación cuantitativa

1 | Encuesta a una muestra de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional

La realización de esta encuesta ha tenido un doble objetivo:

> Por un lado, para recabar información relacionada con los perfiles y competencias profesionales, así como sobre las trayectorias laborales, incluyendo como principales dimensiones:

- Variables sociodemográficas: sexo, edad, nacionalidad, provincia de residencia
- Variables socioeducativas: nivel y tipo de estudios y comprensión del idioma.
- Variables sociolaborales: Situación laboral, sectores de actividad y principales ocupaciones, tipología de contratación y calidad en el empleo.

> Por otro lado, como vía para aproximarse a los factores que condicionan el acceso al empleo, identificando:

- a) factores exógenos -no dependientes del Programa FISIR- como puedan ser las características sociodemográficas y otros condicionantes estructurales, ya sean del propio mercado laboral, legales etc. y;
- b) factores endógenos, que giran sobre la influencia del programa en el acceso al mercado de trabajo.

UNIVERSO DE REFERENCIA

La encuesta se ha dirigido a los siguientes perfiles:

- Personas beneficiarias de recursos, servicios u otro tipo de intervenciones de CEAR en los últimos 5 años
- Participantes del Programa “Fomento de la Integración sociolaboral y trabajo en red” (en adelante FISR) durante el periodo de ejecución (2016-2018).

CRITERIOS DE MUESTREO Y TAMAÑO MUESTRAL

Se ha realizado una selección muestral segmentada en función de los dos perfiles identificados anteriormente, de tal manera que no se incurrirá en sesgos de representación de grupos.

El tipo de muestreo, en ambas muestras, ha sido estratificado, con una selección de las unidades de manera aleatoria. Se han utilizado cuotas de sexo, edad y nacionalidad. Estas cuotas se han establecido teniendo en cuenta la distribución de cada una de estas variables en la Base de Datos de CEAR. En este sentido, es necesario subrayar que la representatividad de la muestra se restringe a las personas participantes en intervenciones desarrolladas por CEAR y no al conjunto de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional que actualmente se encuentran en España.

Tabla 1. Distribución de la muestra según las cuotas

Cuotas	Categorías			
	Participantes FISR		No participantes	
Sexo	Hombres: 56% Mujeres: 44%		Hombres: 57% Mujeres: 43%	
Edad	<18: 0,7% 18-34: 58% 35-49: 32,7% 50-65: 8,7% >65: -		<18: 1% 18-34: 46,7% 35-49: 38% 50-65: 12,7% >65: 1,7%	
Nacionalidad	Venezuela (VEN)	43,0%	Venezuela (VEN)	18,3%
	Ucrania (UKR)	11,4%	Marruecos (MAR)	8,6%
	Colombia (COL)	7,4%	Colombia (COL)	7,6%
	El Salvador (SLV)	4,0%	Ucrania (UKR)	6,3%
	Honduras (HND)	4,0%	Nigeria (NGA)	3,7%
	Siria (SYR)	3,4%	Bolivia (BOL)	3,7%
	Costa de Marfil (CIV)	2,0%	Apatridia (APT)	3,3%
	Palestina (PSE)	2,0%	Honduras (HND)	3,3%
	Camerún (CMR)	2,0%	Sahara Occidental (ESH)	3,3%
	Guinea-Konakry (GIN)	2,0%	Senegal (SEN)	3,0%
	Marruecos (MAR)	2,0%	Siria (SYR)	2,3%
	Rusia (RUS)	1,3%	Argelia (DZA)	2,0%
	Cuba (CUB)	1,3%	El Salvador (SLV)	2,0%
	Sahara Occidental (ESH)	1,3%	Cuba (CUB)	2,0%
	Pakistán (PAK)	1,3%	Nicaragua (NIC)	2,0%

Nigeria (NGA)	0,7%	Pakistán (PAK)	2,0%
Argelia (DZA)	0,7%	Malí (MLI)	2,0%
Gambia (GMB)	0,7%	Costa de Marfil (CIV)	1,7%
Afganistán (AFG)	0,7%	Camerún (CMR)	1,7%
Malí (MLI)	0,7%	Guinea-Konakry (GIN)	1,7%
Perú (PER)	0,7%	Ecuador (ECU)	1,7%
Somalia (SOM)	0,7%	Perú (PER)	1,3%
Irak (IRQ)	0,7%	Palestina (PSE)	1,0%
República Democrática del Congo (COD)	0,7%	Rusia (RUS)	1,0%
Senegal (SEN)	0,7%	Ghana (GHA)	1,0%
Nicaragua (NIC)	0,7%	Mauritania (MRT)	1,0%
Apatridia (APT)	0,7%	Paraguay (PRY)	0,7%
Georgia (GEO)	0,7%	Brasil (BRA)	0,7%
Armenia (ARM)	0,7%	Guinea Ecuatorial (GNQ)	0,7%
Eritrea (ERI)	0,7%	República Dominicana (DOM)	0,7%
Irán (IRN)	0,7%	Gambia (GMB)	0,7%
China (CHN)	0,7%	Argentina (ARG)	0,7%
		Afganistán (AFG)	0,7%
		Bangladesh (BGD)	0,7%
		República Democrática del Congo (COD)	0,7%
		Georgia (GEO)	0,7%
		España (ESP)	0,7%
		China (CHN)	0,3%
		Irak (IRQ)	0,3%
		Somalia (SOM)	0,3%
		Irán (IRN)	0,3%
		Chile (CHL)	0,3%
		Guatemala (GTM)	0,3%
		Sierra Leona (SLE)	0,3%
		Guinea-Bissau (GNB)	0,3%
		Armenia (ARM)	0,3%
		India (IND)	0,3%
		México (MEX)	0,3%
		Filipinas (PHL)	0,3%
		Sri Lanka (LKA)	0,3%
		Angola (AGO)	0,3%
		Egipto (EGY)	0,3%
		Burkina Faso (BFA)	0,3%

Fuente: elaboración propia

Con respecto al **tamaño muestral**, se han realizado un total de 450 encuestas, 150 correspondientes a participantes del FISR (M1) y 300 a personas no participantes de dicho programa, pero sí de otras intervenciones de CEAR (M2).

Tabla 2. Ficha técnica del cálculo de la muestra

Población	Universo	Error muestral	Nivel de confianza	Distribución de la población	Tamaño de la muestra
M1	57.876	±5,6%	95,5%	P=Q	300
M2	3.732	±7,8%	95,5%	P=Q	150
TOTAL	61.608	±4,6%	95,5%	P=Q	450

Fuente: elaboración propia

TIPOS DE ANÁLISIS EFECTUADOS

Se ha planteado la realización de distintos tipos de análisis:

- **Estimación de la contribución del FISR:** Para ello se ha establecido un grupo experimental (participantes del FISR) y un grupo de comparación equivalente (no participantes en el FISR), lo que ha permitido aproximarse al efecto neto de la intervención.
- **Análisis de intensidad de la participación,** de cara a conocer la contribución del programa en función del tipo de participación de las personas beneficiarias.
- En relación al conjunto de las dos muestras (n=450), se ha efectuado un **análisis descriptivo** de las variables socio-demográficas incluidas en la encuesta **y otro de carácter más específico** sobre variables de especial interés. Para los dos tipos de análisis se han empleado fundamentalmente el análisis de frecuencias y el análisis bivariado.

CONTROL DE SESGOS

Para aquellas variables con la capacidad de influir y condicionar los procesos de inserción laboral, se ha hecho una comparativa sobre el peso y la distribución que tienen en el grupo de participantes en el programa de empleo, y en el grupo de control. Con esta comparativa se pretende descartar que las diferencias identificadas en el acceso al empleo por ambos grupos, sean debidas a la intervención y no a una de las variables sobre las que se ha realizado el control de sesgos.

Tabla 3. Variables analizadas en el control de sesgos

Actividad	Grupo experimental (participan)	Grupo de comparación (no participan)
% de mujeres*	44%	43%
Media de edad	35	37
% de personas sin estudios o estudios primarios básicos*	6,7%	26,3%
% de personas con diplomatura	16%	11,3%
% personas con un licenciatura o superior*	28%	13,7%

Fuente: elaboración propia

No se han identificado diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos en cuanto al sexo o la edad. En cambio, el nivel de estudios no se distribuye de manera homogénea entre los dos grupos: el grupo de participantes posee un porcentaje superior de personas con estudios de diplomatura, y con estudios de licenciatura o superior. Por su parte, en el grupo de comparación hay un mayor porcentaje de personas sin estudios o con estudios primarios básicos.

Solo se han contemplado estos 3 niveles de estudios, ya que en un análisis previo se ha comprobado que son las únicas categorías con la capacidad significativa de condicionar el acceso al mercado de trabajo.

El tratamiento de estos sesgos vinculados con el nivel de estudios se ha fundamentado en la elaboración de tablas de contingencia trivariadas que permitan aislar la influencia de la variable estudios en el acceso al empleo, obteniéndose por tanto el impacto neto del programa de empleo de CEAR en la inserción laboral.

Aproximación cualitativa

1 | Revisión documental

Se ha empleado fundamentalmente para el **análisis de tendencias del mercado laboral a nivel nacional y por provincias**, utilizando como fuente principal los informes del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal:

- Informes sobre el mercado de trabajo estatal y provincial (incluyendo el colectivo de población extranjera)
- Estudios sobre tendencias del mercado de trabajo
- Informes sobre perfiles de la oferta de empleo
- Informes de prospección y detección de necesidades formativas

Por otro lado, también se ha efectuado un exhaustivo **análisis de la documentación del FISR** relativa a los años objeto de estudio (2016-2018): memorias de solicitud de la subvención, memorias de justificación, así como otros documentos facilitados por las delegaciones territoriales de CEAR. A partir de este análisis, junto a las entrevistas del personal técnico de empleo de la entidad, se ha definido la **lógica del programa**, proceso crítico para comprender la intervención, y en base a lo cual se ha guiado parte del análisis.

También se han **explorado y depurado la base de datos de CEAR (CEARNET)**, de cara al diseño de la selección muestral de la encuesta.

2 | Entrevistas

Se han realizado un total de 12 entrevistas al personal técnico de CEAR (ámbito social y de empleo de las delegaciones de Madrid, Valencia, Canarias, Barcelona, Euskadi, Málaga y Navarra).

Los objetivos de dichas entrevistas han sido:

- Profundizar y complementar la información sobre los procesos, dificultades y resistencias para la inserción del colectivo en cada uno de los territorios.
- Aportar claves del tejido productivo y su evolución en los últimos años, prestando especial atención a los distintos contextos socioeconómicos, culturales y productivos

¹ Parte de ellas presenciales y otras telemáticas

- Profundizar el conocimiento relativo al FISR: recursos, procesos (estrategias de intervención y actividades específicas) y resultados obtenidos.

3 | Estudios de caso

Al objeto de obtener información más detallada sobre las dinámicas del mercado de trabajo a nivel territorial y sobre el desarrollo e impacto del FISR, se han realizado **3 estudios de caso**, en las provincias de Madrid, Valencia y Las Palmas.

La selección de las delegaciones ha seguido como principales criterios:

- N° de participantes por delegación
- Alcance de la financiación por delegación
- Condicionantes estructurales del mercado de trabajo: principales sectores, demandas etc.
- Otros factores contextuales: desarrollo económico, tasa de paro e incidencia de los procesos migratorios

En cada uno de estos territorios, se han implementado las siguientes técnicas:

ENTREVISTAS:

Se han efectuado entrevistas presenciales al personal técnico de estas delegaciones, con los objetivos anteriormente citados.

GRUPOS DE DISCUSIÓN:

El grupo de discusión es una técnica cualitativa de investigación social, se lleva a cabo con aproximadamente siete a diez personas, guiadas por un moderador experto en las que a partir de un guion cuidadosamente diseñado resulta especialmente interesante de aplicar en las investigaciones que tienen como objetivo captar las representaciones sociales, el sentido, las opiniones, las actitudes o las motivaciones sobre un tema objeto de estudio de fácil reflexión por parte de los actores participantes en esta técnica.

En nuestro caso han tenido por objeto conocer, de primera mano, las trayectorias laborales previas y actuales de las personas solicitantes de asilo, las principales barreras encontradas para la inserción laboral, así como la contribución del FISR en el acceso al empleo y, desde una perspectiva más amplia, en el proceso de integración en la sociedad española.

Para la selección de los grupos, se han tenido en cuenta como principales variables:

- **Nacionalidad:** representativo del peso de los principales países de procedencia en cada delegación.
- **Sexo:** de forma deliberada, la distribución por sexo no ha sido homogénea, de cara a subrayar discursos diferenciados, en función del cruce entre la variable "sexo" y "país de origen". No obstante, se ha buscado la representación de ambos sexos.
- **Nivel de estudios:** diferenciando entre estudios primarios, secundarios y superiores
- **Situación laboral:** Trabajando (según nivel de cualificación) y en búsqueda de empleo
- **Conocimiento del idioma:** diferenciando entre bajo, medio, alto y lengua materna
- **Año de participación en el FISR:** buscando una adecuada representación de todos los años definidos en el marco temporal de estudio.

En función de estas variables, en la próxima tabla se presentan los perfiles de los y las participantes en los grupos de discusión:

Tabla 4. Muestra cualitativa de los grupos de discusión

Criterios de selección	Provincias/ delegaciones		
	Madrid	Valencia	Las Palmas
Nacionalidad/ región	Magreb y Oriente Medio y África Subsahariana	Países Europa del Este	América Latina (Venezuela y otros)
Sexo	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres
Nivel de estudios	Secundarios, FP y universitarios	Secundarios, FP y universitarios	Secundarios, FP y universitarios
Situación laboral	Trabajando (cualificado y no cualificado) y en paro	Trabajando (cualificado y no cualificado) y en paro	Trabajando (cualificado y no cualificado) y en paro
Conocimiento idioma	Bajo	Bajo/medio	Lengua materna
Año de participación	2016-1017	2016-1017	2017-2018

Fuente: elaboración propia

GRUPOS NOMINALES

Los objetivos y dimensiones de análisis que se han abordado a través de esta técnica, se vinculan fundamentalmente con el análisis del mercado de trabajo:

- Sectores actuales que generan empleo para este colectivo
- Sectores potenciales/emergentes de generación ¿Existen nichos singulares?
- Formas de acceso al empleo
- Análisis de Competencias profesionales demandadas
- Estrategias de prospección laboral y formación

En línea con estos objetivos, se han seleccionado perfiles estrechamente vinculados con el ámbito laboral: profesores/as universitarios, representantes sindicales y empresariales, profesionales de centros formativos etc. A continuación, se detallan los perfiles en cada uno de los territorios:

Tabla 5. Perfiles de los grupos nominales por territorio

Provincia/ Delegación	Perfiles
Madrid	Profesores/as universitarios expertos en materia de empleo Representantes sindicales Representante CEAR
Valencia	Representante sindical Representante entidad social vinculada a integración socio-laboral Responsable RRHH grupo empresarial
Las Palmas	Representante Cámara de Comercio Representantes Sindicatos Representante CARITAS Representante OBECAN

Fuente: elaboración propia

5. TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO POR PROVINCIAS

En el presente capítulo se analizan las tendencias del mercado laboral, tanto a nivel estatal como en aquellas provincias en las que CEAR tiene implantación territorial. El objetivo es aportar información útil en el proceso de acompañamiento e intermediación laboral en los distintos territorios por parte de los equipos de empleo de CEAR.

En la primera parte del capítulo se analiza de forma exhaustiva la contratación de las personas extranjeras, en comparación con la población española; evolución, distribución territorial, caracterización según principales variables socioeconómicas, contratación en relación con la actividad económica, tipología de la contratación y ocupaciones con mejores perspectivas.

Si bien uno de los principales valores añadidos que se incluye en este estudio es la recogida y análisis de información primaria sobre los perfiles y condicionantes del proceso de inserción laboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional² (dada la ausencia de información específica sobre este colectivo), entendemos que es preciso partir de los datos disponibles sobre población extranjera, como vía para conocer las tendencias de la contratación del colectivo objeto de estudio.

Partiendo de esta premisa, en la segunda parte del capítulo se analizan las ocupaciones más demandadas en cada una de las provincias de referencia, incorporando las dinámicas de las personas extranjeras, pero también de la población en su conjunto.

Finalmente se seleccionan una serie de ocupaciones con una mayor proyección en el mercado laboral, identificando, por ocupación, las necesidades formativas y el marco de competencias requeridas.

Como se detalla en el apartado metodológico, para llevar a cabo estos análisis las principales fuentes de información han sido los informes del Mercado de Trabajo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Sobre los datos aportados, es preciso subrayar que la mayor parte de ellos hacen referencia al año 2018, debido a que es la información más actualizada relativa a un año completo. Dada la temática del análisis -contrataciones- esto previene de las distorsiones derivadas de la estacionalidad en el empleo.

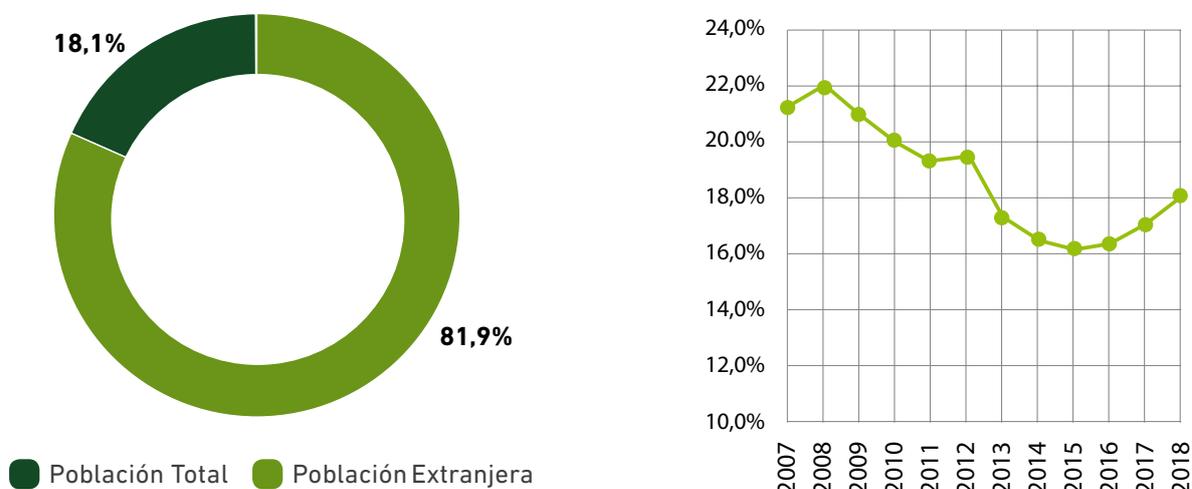
La contratación de la población extranjera

1 | Evolución y distribución territorial de las contrataciones

En el año 2018 **el número de contratos registrados a la población extranjera asciende a 4.041.941, lo que representa el 18,1% del total**. El peso de las personas extranjeras en el mercado de trabajo ha sufrido una evolución a la baja, alcanzando su cuota máxima en 2008 (21,9%). No obstante, desde el año 2015, este descenso parece haber tocado techo, experimentándose un repunte hasta las cifras actuales.

² A través de una encuesta dirigida a solicitantes y beneficiarios/as de protección laboral que han participado en alguno de los programas que tiene destinados CEAR para este colectivo.

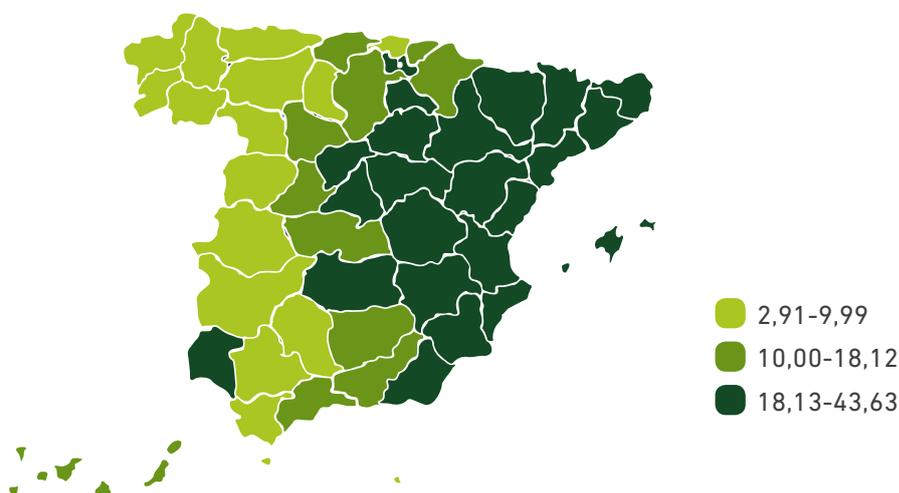
Gráfico 1. % de contratación de la población extranjera sobre el total (2018) y evolución en el periodo (2007-2018)



Fuente: Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

La distribución de la contratación a nivel territorial muestra que en 8 de las Comunidades Autónomas se supera la tasa media de contratación del colectivo. En cabeza se sitúa la Región de Murcia (43,6), seguido de La Rioja (32%), Islas Baleares (28,4%), Aragón (27,8%), Castilla La Mancha (23,21%), Cataluña (22,35%), Comunidad Valenciana (20,49%) y Comunidad de Madrid (19,14%). Por el contrario, la tasa más baja es la de Galicia (6,2%).

Gráfico 2. Distribución territorial de la contratación a la población extranjera (2018)



Fuente: Observatorio de las ocupaciones (Sepe)

Con respecto al peso de la contratación a nivel provincial, en el presente informe se incide en aquellas provincias en las que CEAR dispone de delegaciones territoriales. Como puede apreciarse en la tabla que se presenta a continuación, en términos numéricos **el grueso de la contratación se concentra en las provincias de Madrid, Barcelona y Valencia**, por la atracción que representan las grandes ciudades. Atendiendo al porcentaje sobre el total de la contratación, a parte de estas, las provincias de Alicante y Álava se sitúan cercanas al 20%. En el resto el peso es menor, dentro de una horquilla del 12-16%, con la salvedad de Sevilla, significativamente inferior al resto (5,6%).

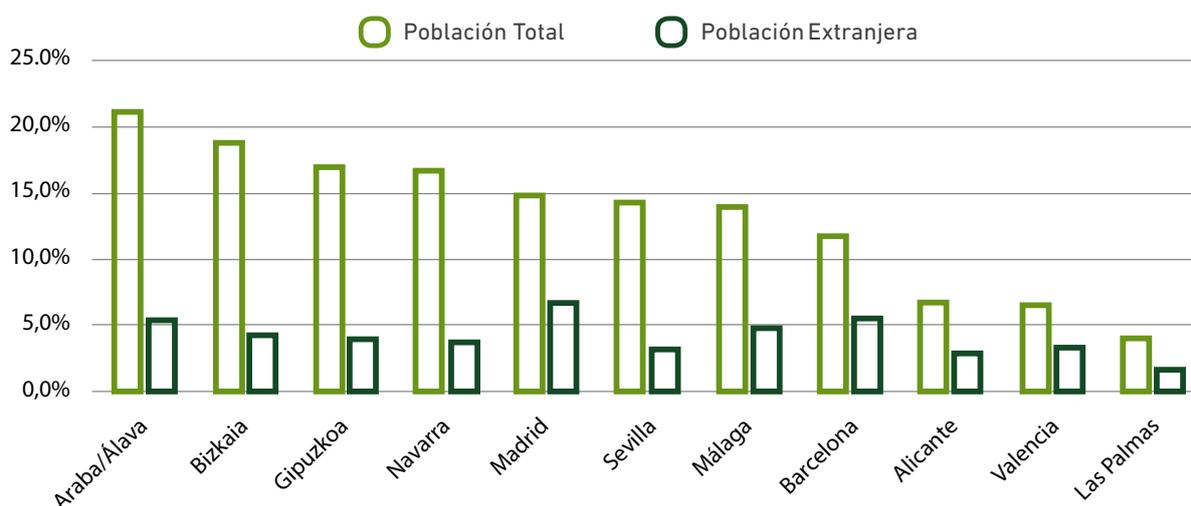
La variación interanual de la contratación de la población extranjera es más positiva que el de la población total en el conjunto de las provincias analizadas. Mientras la contratación a nivel global ha crecido de media en estas provincias un 4,2%, en el caso de la población extranjera es tres veces mayor (13,2%). Este crecimiento es particularmente elevado en las tres provincias de Euskadi; Álava (20,9%), Bizkaia (18,8%) y Gipuzkoa (17%); Madrid (14,7%); Sevilla (14,2%) y Málaga (13,7%). En el lado opuesto, en las dos provincias de la Comunidad Valenciana (Alicante y Valencia) y en Las Palmas, la evolución es más modesta, aunque en todos los casos es superior a la del conjunto de la población.

Tabla 6. Distribución provincial de la contratación de la población extranjera (2018)

Provincia	Pob. Extranjera	Pob. Total	% extranjeros sobre total
Madrid	522.715	2.730.741	19%
Barcelona	504.199	2.523.100	20%
Valencia	226.928	1.186.970	19%
Alicante	141.755	677.065	21%
Málaga	98.114	813.297	12%
Las Palmas	71.562	455.393	16%
Sevilla	63.670	1.136.683	5,6%
Navarra	60.021	384.981	16%
Bizkaia	49.014	516.984	9%
Gipuzkoa	39.084	291.885	13%
Araba/Álava	38.560	192.312	20%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 3. Evolución de la contratación de la población extranjera y total en las provincias de referencia (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

2 | El perfil de las personas contratadas

El mayor número de contrataciones se producen a personas procedentes de Marruecos y Rumania, a mucha distancia del resto, lo que se corresponde con el peso de estas dos nacionalidades sobre el conjunto de la inmigración. En un segundo grupo están presentes países latinoamericanos (Ecuador y Colombia), africanos (Senegal) y europeos (Italia y Bulgaria), aunque con lógicas diferenciadas. Mientras que en el caso de Bulgaria

responde a procesos migratorios que podríamos agrupar o englobar dentro de las migraciones forzadas, por otro lado, las personas italianas, que se insertan en el mercado de trabajo en España lo hacen por voluntad propia que pueden ser diversas razones personales, familiares y laborales, pero que en cualquier caso no entrarían dentro de las personas que se ven obligadas a migrar de manera forzosa.

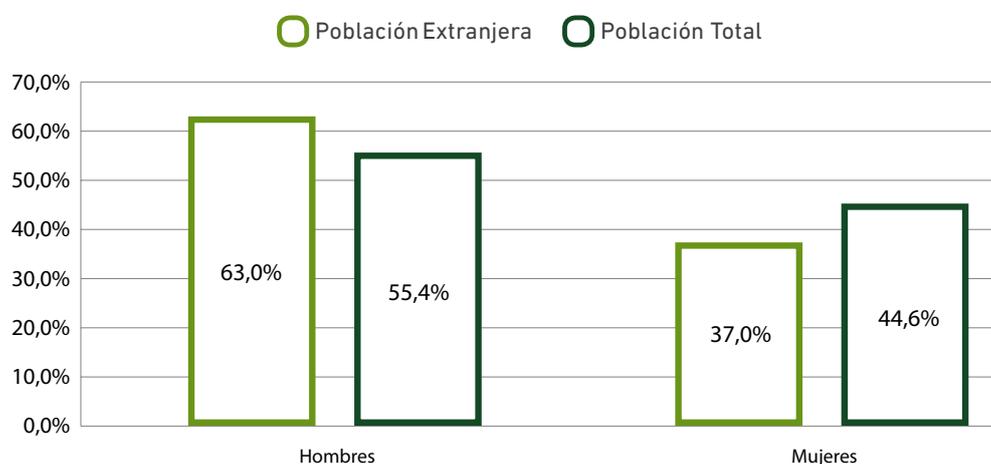
Tabla 7. Distribución de la contratación según nacionalidad (2018)

País	Contratos	% var. 2018/17
Marruecos	823.434	11,31
Rumania	742.175	1,37
Ecuador	178.012	1,49
Italia	165.139	14,68
Senegal	151.566	14,61
Colombia	148.215	18,35
Bulgaria	123.329	7,23
Venezuela	90.230	58,82
Bolivia	90.122	6,63
Mali	87.554	10,56
Portugal	81.777	12,43
República Dominicana	75.890	14,34
Pakistán	71.542	5,94
China	66.990	-0,93
Ucrania	65.108	5,10

Fuente: Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

La contratación de la población extranjera tiene un marcado perfil masculino, representando el 63% de las contrataciones, por el 37% de las mujeres. Si se desagrega entre extranjeros pertenecientes o no a la Unión Europea, las diferencias son aún más notables. Así, la contratación a hombres procedentes de la UE es del 54% -muy próxima a la población española en su conjunto, del 55,4%- mientras que en el caso de los no comunitarios se eleva al 67,5%.

Gráfico 4. Contratación de la población extranjera y total por sexo (%). 2018



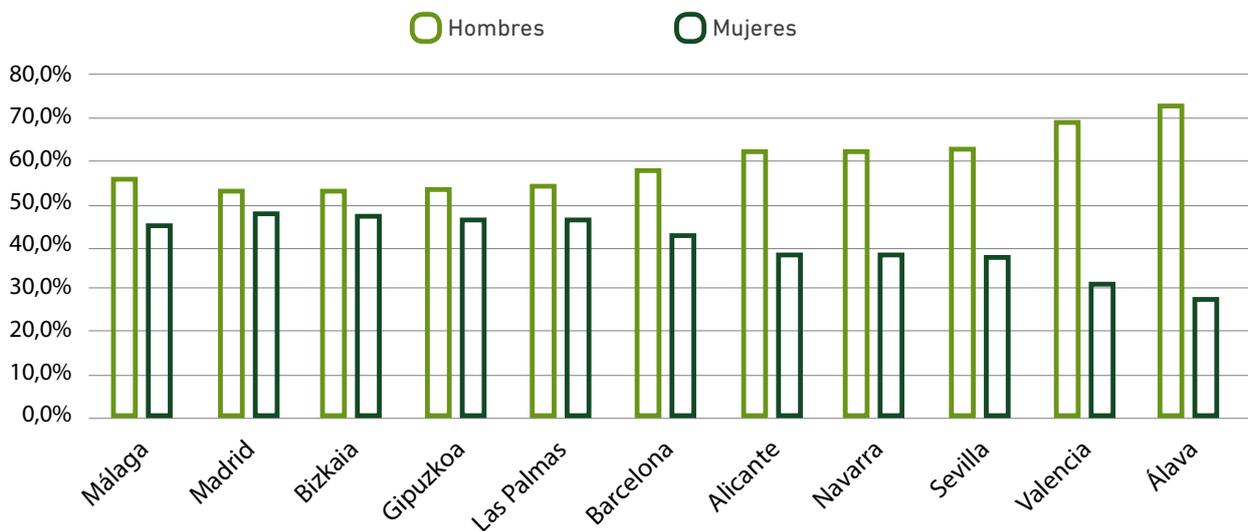
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

La desagregación por sexo en las provincias de referencia da cuenta de importantes diferencias. En Álava y Valencia la contratación a hombres ronda el 70% sobre el total (72,3% y 69,1% respectivamente), y en Sevilla, Navarra y Alicante supera el 60%. En el resto de provincias hay un mayor equilibrio entre sexos (oscila entre el 53% y 57%, aunque siempre con mayor peso de los hombres). Una posible explicación podría estar relacionada con los sectores de actividad. Como se verá posteriormente, existe una importante segregación por sexo en función del tipo de ocupación. Sin embargo, la distribución de ocupaciones en los territorios analizados no parece explicar por sí mismo las diferencias en la contratación por sexo.

A pesar de estas diferencias, la evolución interanual podría indicar una cierta tendencia en favor de la contratación a mujeres. Así, mientras el crecimiento medio de la contratación a varones se sitúa en el 11,9%, supera el 15% en el caso de las mujeres. El mayor incremento de la tasa de contratación femenina se produce en las provincias de Euskadi: Bizkaia (24,5%), Álava (22%) y Guipúzcoa (17,1%), así como en Madrid (19,1%). Por el contrario, Las Palmas y Alicante son las zonas donde menos crece la contratación femenina (4,8% y 8,2% respectivamente).

El diferencial de la evolución en la contratación por sexo en cada territorio también aporta información relevante, identificándose distintas tendencias. Por un lado, aquellas provincias con un fuerte crecimiento de la contratación en ambos sexos, como pueda ser Álava, por encima de la media tanto en hombres como mujeres. Otra posibilidad es el de las provincias con un crecimiento próximo a la media en el caso de los hombres y muy superior en las mujeres (Madrid y Bizkaia). Una tercera posibilidad, con un crecimiento medio en ambos sexos (Málaga). Finalmente, y como tendencia contrapuesta, un crecimiento de la contratación inferior en las mujeres que en los hombres (Navarra y Sevilla).

Gráfico 5. Contratación de la población extranjera según provincia de referencia y sexo (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

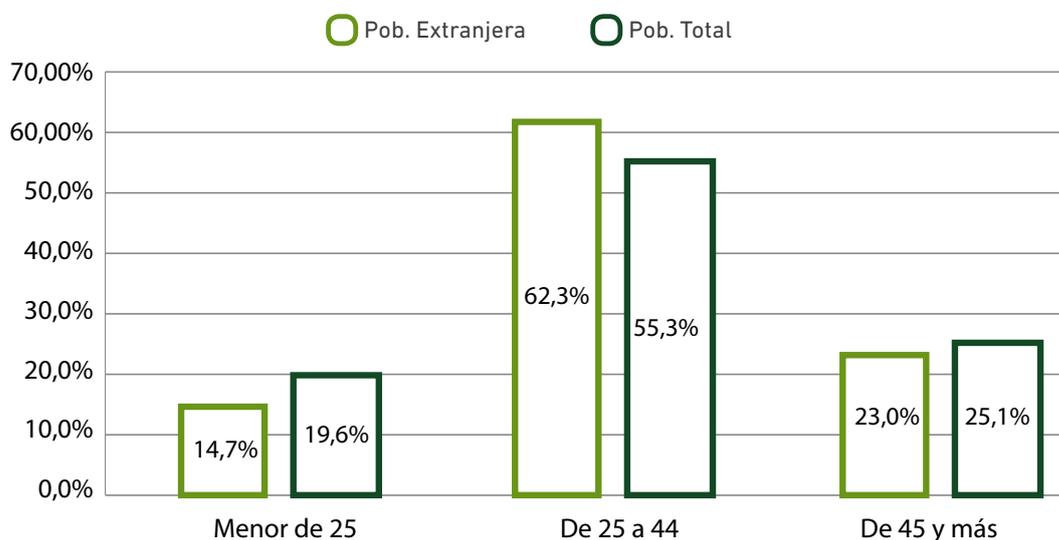
Tabla 8. Diferencial de la evolución de la contratación por sexo (%). 2018

Provincia	Hombres	Mujeres	Diferencial
Bizkaia	14,11	24,51	10,40
Araba/Álava	20,47	22,01	1,54
Madrid	11,05	19,13	8,08
Gipuzkoa	16,86	17,10	0,24
Barcelona	9,40	15,05	5,65
Navarra	17,56	15,05	-2,51
Málaga	13,75	14,05	0,30
Sevilla	14,53	13,71	-0,82
Valencia	4,28	12,11	7,83
Alicante	5,90	8,18	2,28
Las Palmas	3,45	4,80	1,35

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Por **edad**, el grueso de las personas extranjeras contratadas se agrupa en la franja entre 25 y 44 años (62,3%). Aunque en el conjunto de la población también es el grupo mayoritario, es un 7% inferior. Sin embargo, la proporción de menores de 25 años se reduce en la población extranjera (14,7% por él 19,6% del total de la población), lo cual puede explicarse en parte por las propias dinámicas de los procesos migratorios y el peso de este grupo sobre el total del colectivo. Las personas de 45 y más años suponen el 23% restante, sin notables diferencias con respecto al resto de la población.

Gráfico 6. Contratación de la población extranjera por grandes grupos de edad (2018)



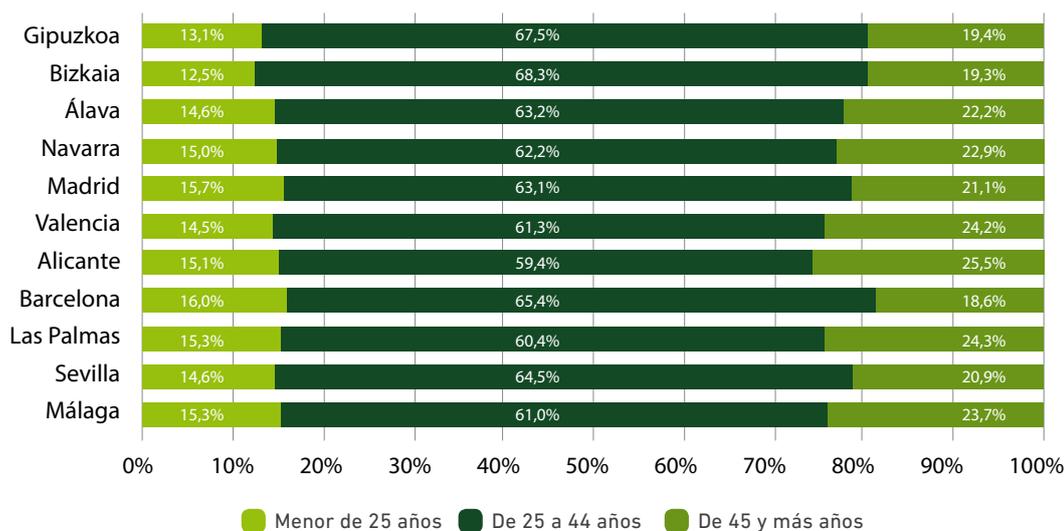
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

En líneas generales la **distribución de la contratación por edad** es similar en las diversas provincias, aunque con algunos matices, entre los que se subraya:

- Barcelona tiene la tasa de edad más joven de personas contratadas: es la provincia con mayor porcentaje de personas menores de 25 años (16%) y con el peso más bajo de mayores de 45 (18,6%).

- En sentido opuesto, Alicante, Valencia, Las Palmas y Málaga son las provincias con mayor tasa de personas mayores de 45 años, con un diferencial con los menores de 25 años entre 8 y 10 puntos porcentuales.
- Con respecto al grupo de edad entre 25 y 44 años, en Bizkaia y Gipuzkoa se concentra la mayor proporción (68,3% y 67,5%), sensiblemente superior al resto.

Gráfico 7. Contratación de la población extranjera según provincia de referencia y grandes grupos de edad (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

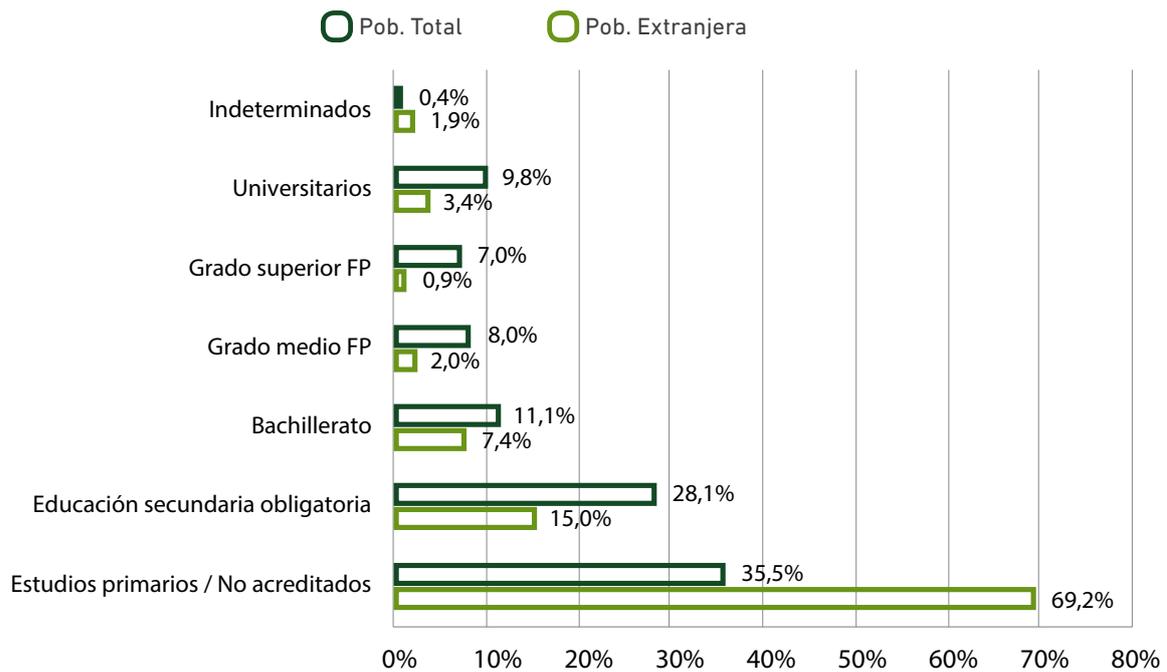
En relación con el **nivel educativo**, casi el 70% de la población extranjera contratada tiene estudios primarios o no acreditados, el doble que la población total (35%), tendencia que se invierte en los siguientes niveles formativos. No obstante, a este respecto se debe introducir una salvedad: las estadísticas no desagregan “estudios primarios” de “estudios no acreditados”, por lo que muy posiblemente se están tratando bajo un mismo epígrafe categorías diferenciadas. Pese a la dificultad para contrastar el alcance, en términos numéricos, de las personas con titulación no acreditada, a lo largo del trabajo de campo realizado en el presente estudio se ha podido constatar las dificultades existentes para la homologación de estudios realizados en otros países. Esta dificultad es una constante no solo en las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, sino en la población extranjera en su conjunto, lo que restringe las posibilidades de acceso al mercado laboral y el ajuste de expectativas, tal y como se analiza en capítulos posteriores.

El análisis del **perfil formativo de la población extranjera por provincias** muestra diferencias notables. Las provincias donde se aprecia un nivel educativo más elevado son Madrid, Barcelona, Gipuzkoa y Bizkaia. La tasa de personas con estudios primarios y secundarios es 10 puntos inferior, mientras que el porcentaje de quienes disponen de bachiller es sensiblemente superior, al igual que quienes tienen una titulación de FP de grado medio o superior o estudios universitarios.

De esta información se desprenden algunas certezas y varios interrogantes. En primer lugar, parece claro Madrid y Barcelona atraen perfiles con mayor cualificación, debido a las mayores oportunidades existentes, sobre todo en determinados perfiles profesionales. Son quienes tienen una proporción más alta de titulados/as universitarias. En cualquier caso, y a modo de hipótesis, esta tendencia puede verse reforzada por la previsible concentración de población extranjera de países de la UE.

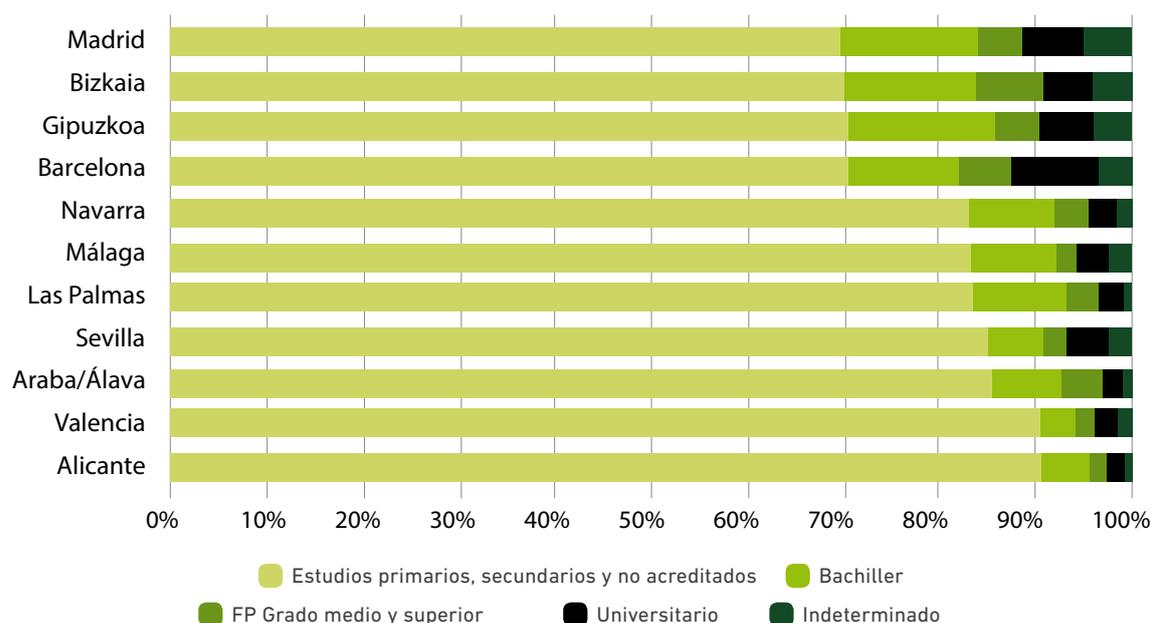
Otra posible hipótesis es que la presencia de mayores tasas de personas con formación técnica (FP de grado medio o superior), localizadas en Gipuzkoa y Bizkaia (sobre todo en esta última) se debe a la importancia del sector industrial. De todos modos, el menor nivel formativo en general, y específicamente el menor alcance de la formación técnica en otras provincias con un sector productivo similar, como pueda ser el caso de Navarra, dificulta extraer conclusiones claras al respecto.

Gráfico 8. Contratación de la población extranjera según nivel formativo (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 9. Contratación de la población extranjera según nivel formativo y provincia de referencia (%). 2018

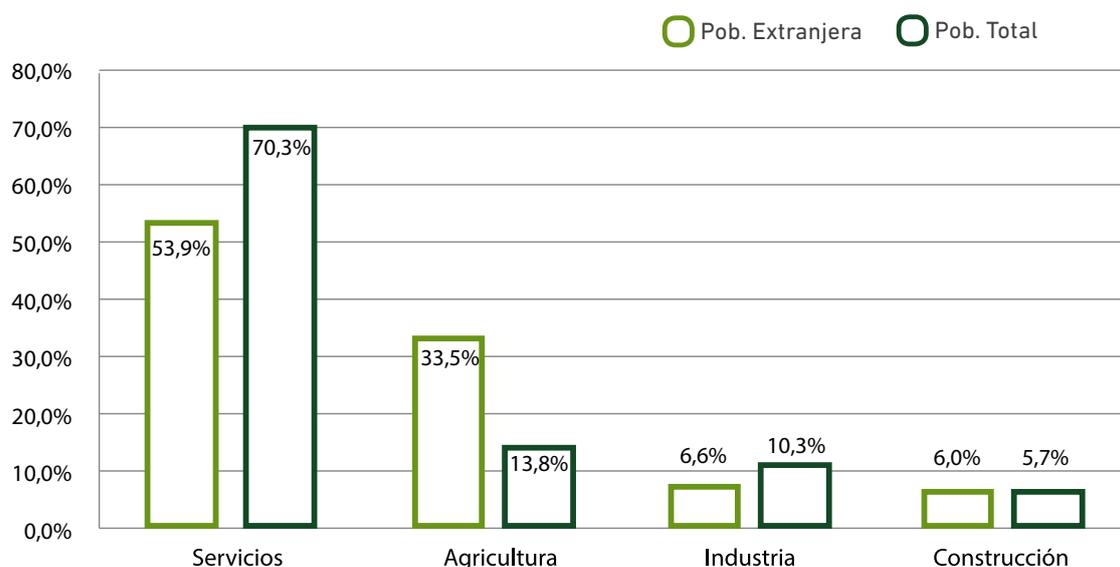


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

3 | Contratación en relación con la actividad económica

El sector servicios es el ámbito de actividad donde se concentra la mayoría de los contratos a la población extranjera (53,9%), si bien en una proporción menor a la del total de la población (70,3%). El segundo sector en importancia es la agricultura, al que se asocian un tercio de los contratos registrados, muy superior a la media nacional. El peso de las contrataciones en el sector industrial, y sobre todo el de la construcción es similar.

Gráfico 10. Contratación de la población extranjera y total por sectores económicos (%). 2018

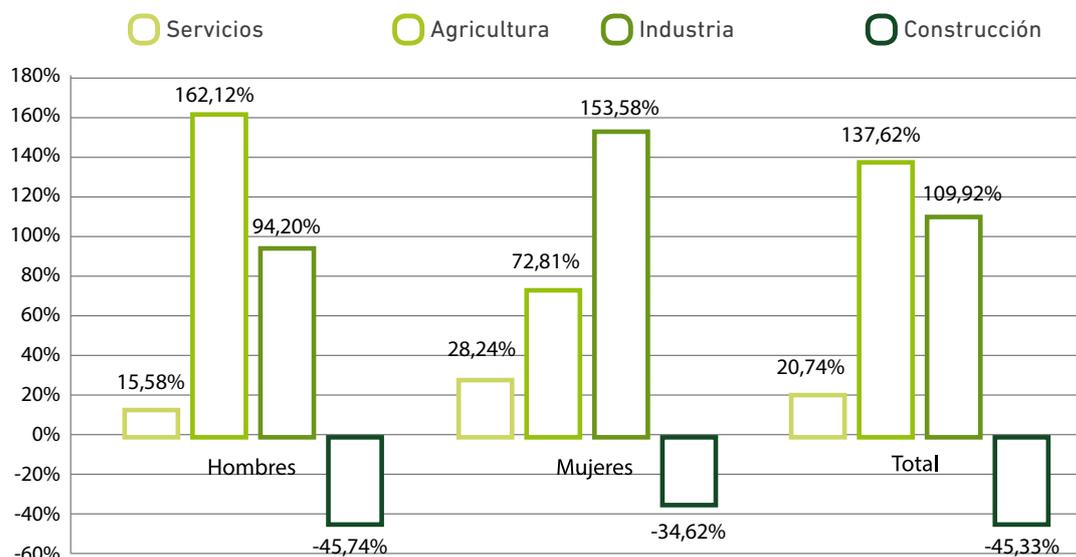


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Desde el año 2007, la agricultura ha sido el sector donde más han crecido las contrataciones (137,6%), seguido de la industria (109,9%) y del sector servicios (20%). En la construcción la evolución en cambio ha sido negativa (-45,3%), pasando de 446.843 contratos en 2007 a 244.298.

Por sexos, el incremento de la contratación en los hombres se produce sobre todo en la agricultura (162,1%), habiéndose generado 669.293 nuevos contratos. También, aunque en menor medida en la industria (94,2%), con un saldo neto de 87.714 contratos. En el caso de las mujeres, en líneas generales la evolución parece haber sido más intensa, aunque como se ha observado anteriormente todavía existe una importante brecha en el número de contratos totales. El sector donde más se han incrementado ha sido la industria (153,6%), con un total de 85.018 contratos en 2018, desde los poco más de 33.000 en 2007. Así mismo, el incremento en la agricultura ha sido notable (72,8%) y en el sector servicios, aunque de forma más modesta (28,2%), ha sido muy superior al de los hombres. Del total de los 374.449 nuevos contratados en este sector, el 66,5% los han firmado mujeres. Finalmente indicar que el descenso en la construcción ha sido más acentuado en los hombres (-45,7%) que en las mujeres (-34,6%).

Gráfico 11. Contratación de la población extranjera por sectores económicos y sexo (%). 2018

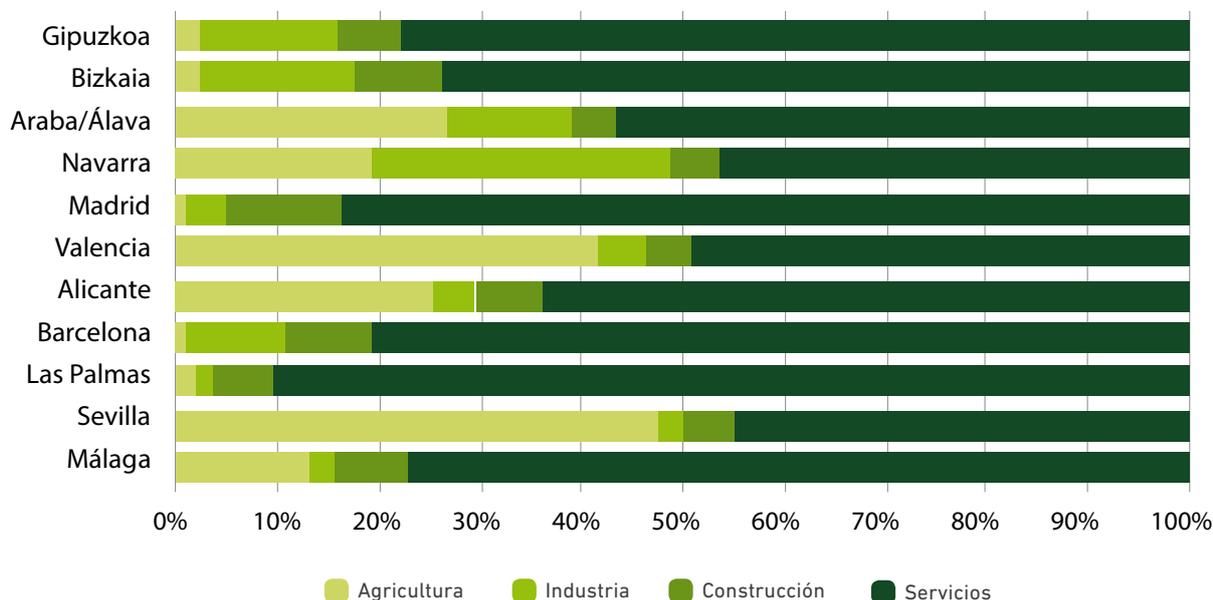


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

La relevancia de los distintos sectores económicos difiere significativamente por provincias. En Madrid y Barcelona el sector servicios agrupa más del 80% de los contratos, casi 30 puntos superior a la media de todo el país. En relación con la Agricultura, mientras en Sevilla y Valencia alcanzan el 47,5% y 41,7%, en Madrid no llega al 1%. El peso de la actividad industrial es mucho más elevado en Navarra (representa el 29,5% del total de las contrataciones) y en las provincias de Euskadi (entre el 12%-15%) que en el resto, en las cuales a excepción de Barcelona no superan el 5%. En el sector de la construcción Madrid sobresale con el 11,4% de los contratos, aunque las diferencias no son tan elevadas como en los otros sectores.

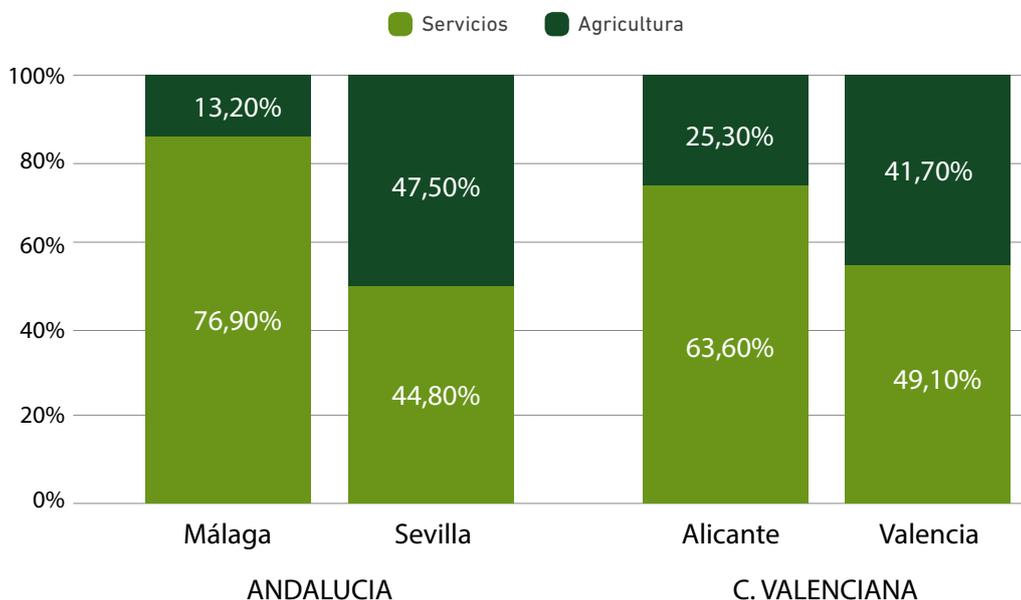
Un dato significativo y que da cuenta de las distintas dinámicas productivas es la enorme **diferencia en los patrones de contratación por actividad económica inclusive dentro de una misma Comunidad Autónoma.** Tal es el caso de Andalucía y de la Comunidad Valenciana. En Andalucía, el sector servicios representa en la provincia malagueña el 76,9% del total de contrataciones, debido a la importancia del turismo, por el 13,2% de la agricultura. Mientras, en Sevilla el peso del sector servicios disminuye al 44,8%, inferior al de la Agricultura (47,1%). En la Comunidad Valenciana se produce una lógica similar. En Alicante, derivado de la importancia del turismo, el sector servicios concentra el 63,6% de las contrataciones, 14 puntos más que la provincia de Valencia. Con respecto a la agricultura, y pese a la importancia de este sector en Alicante (25,3% de las contrataciones), su peso es muy inferior al de Valencia (47,1%).

Gráfico 12. Contratación de la población extranjera por sectores económicos y provincias de referencia (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 13. Contratación de la población extranjera por sectores económicos en provincias de Andalucía y de la Comunidad Valenciana (%). 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

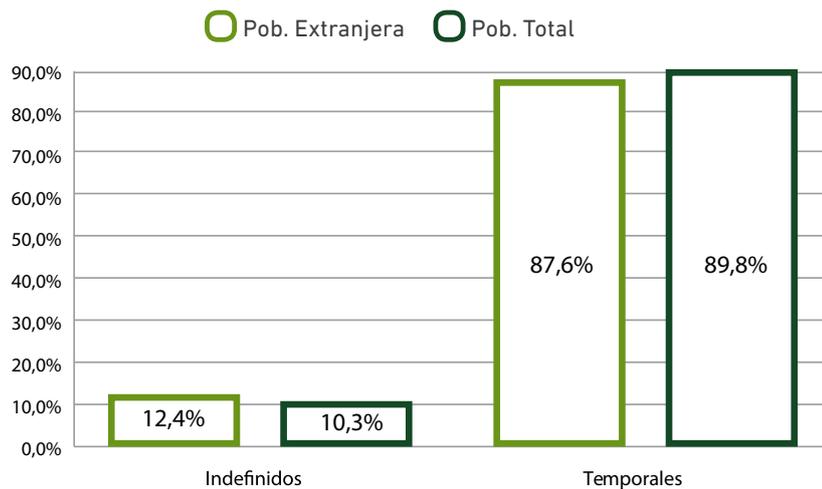
4 | Tipología de la contratación

La tasa de temporalidad se situó, en 2018, en el 87,6%. Con respecto al año anterior, se ha registrado un aumento de la contratación indefinida sobre la temporal, con una variación del 24,5 en la primera y del 8,1 en la segunda, una tendencia similar a la población total, aunque esta sigue presentando una tasa de temporalidad ligeramente superior (2,2 puntos).

El 72,4% de los contratos se agrupan dentro de la modalidad “Indefinido ordinario”, la “Conversión ordinaria” representa el 27,4% y la contratación indefinida ordinaria a personas con discapacidad el 0,1%.

Dentro de la contratación temporal a la población extranjera, las modalidades más comunes son los contratos por “Obra y servicio” (53,4%) y el de “Eventual por circunstancias de la producción, que supuso el 42,6% del total.

Gráfico 14. Contratación de la población extranjera según tipo de contrato (%). 2018

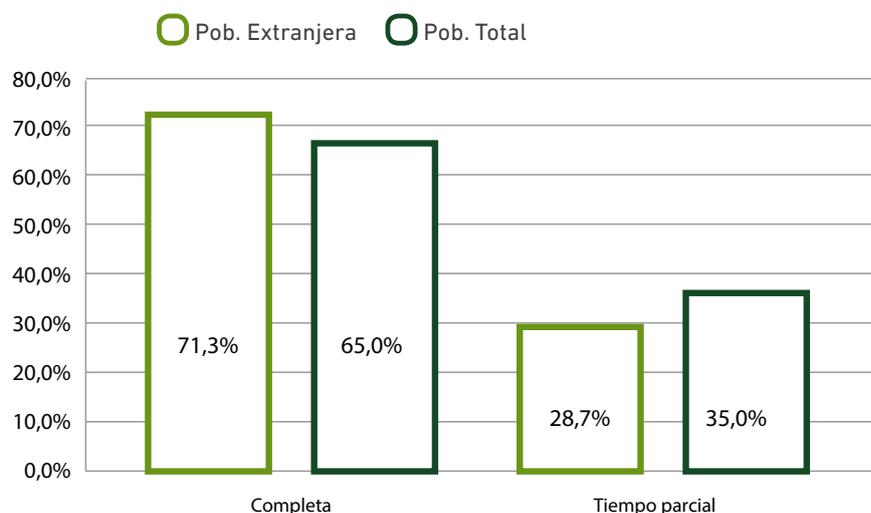


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Con respecto a la **duración de la jornada**, el 71,3% de los contratos de la población extranjera fueron a jornada completa (frente al 65% en el conjunto de la población), mientras que el 28,7% restante a jornada parcial.

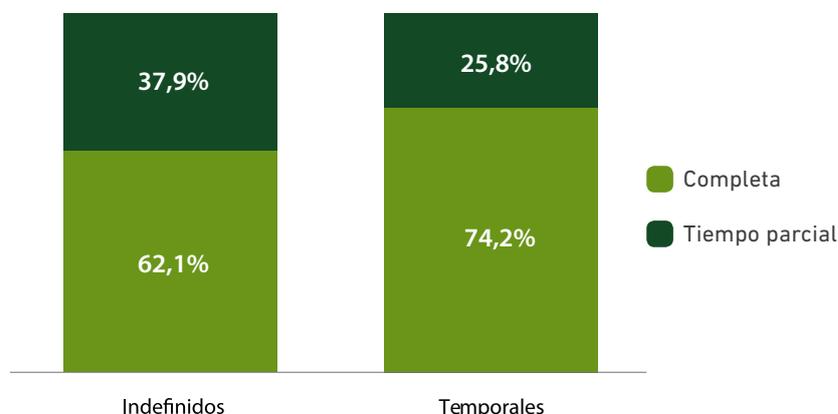
Más del 91% de los contratos a jornada completa son temporales, y tan solo el 8,8% indefinidos. Por tipo de contratación, la jornada completa es más elevada dentro de los contratos temporales (74,2%) que en la contratación indefinida (62,1%).

Gráfico 15. Contratación de la población extranjera según duración de la jornada (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

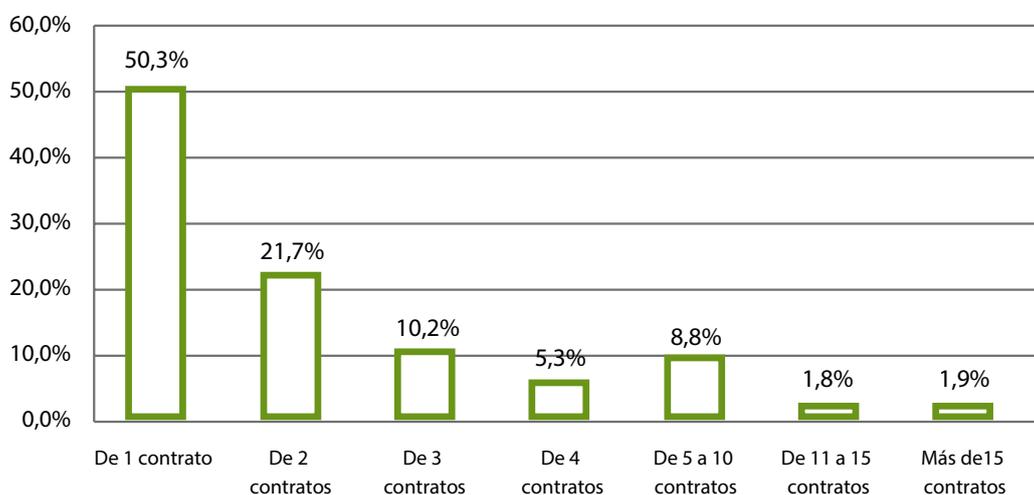
Gráfico 16. Contratación de la población extranjera según tipo de contrato y duración de la jornada (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

A parte de la tasa de temporalidad, otro de los indicadores que aporta información relevante sobre las dinámicas de contratación es el de **rotación**, es decir, el número de contratos que una persona suscribe en un año. En la población extranjera este índice fue de **2,8 contratos por persona**, con una progresiva tendencia al alza desde 2012, año en el que se situó en 2,18. El 50,3% rubricó un solo contrato y el 21,7% dos. Se subraya como casi el 9% concertaron entre 5 y 10 contratos, y el 3,7% más de 10, aspecto que incide en la flexibilización y temporalidad de la contratación.

Gráfico 17. Rotación de la contratación de la población extranjera (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

5 | Contratación por ocupaciones

En este epígrafe se presenta, en primer lugar, la **contratación de extranjeros según grandes grupos ocupacionales y se compara, tanto con la población total como con las demandas de ocupaciones (siguiendo esta misma agrupación) del colectivo de extranjeros en situación de desempleo**. Con ello se pretende conocer las variaciones que puedan existir en relación con el conjunto de la población y valorar en qué medida se ajustan las expectativas (demandas) con las ocupaciones que efectivamente realizan. Posteriormente se analizan las ocupaciones de mayor contratación entre extranjeros/as, desagregado por sexo y tipo de contrato.

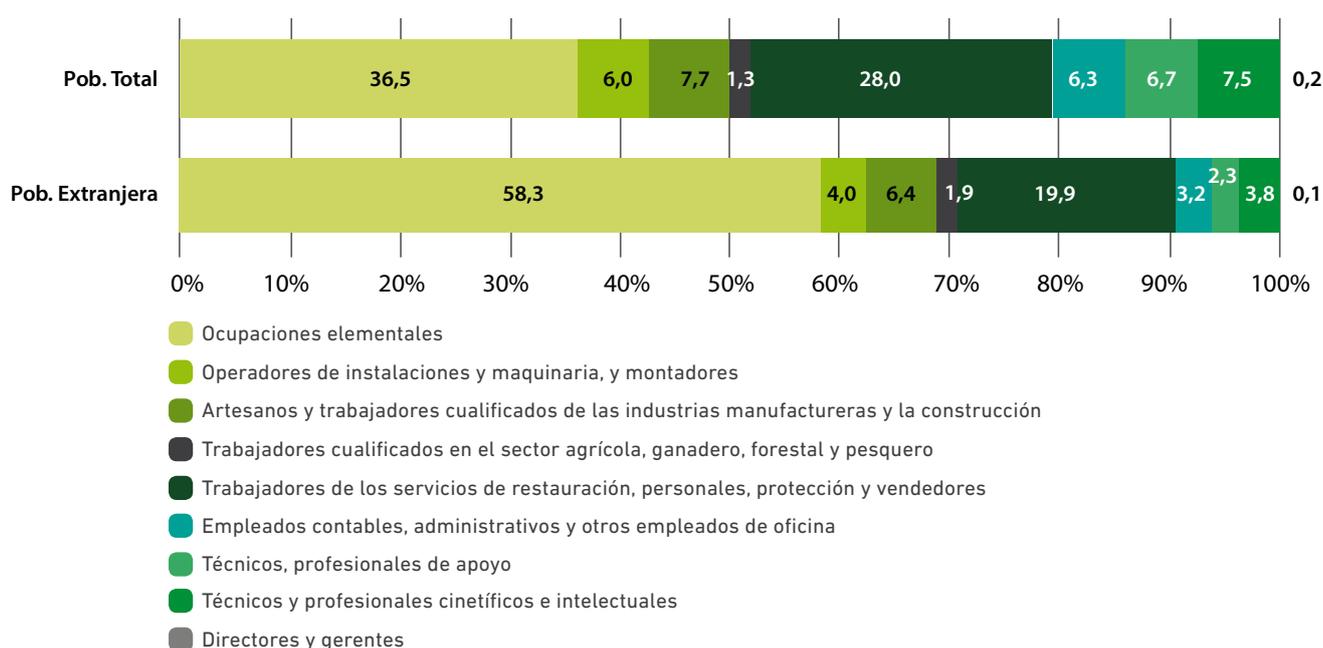
El 58,3% de las personas extranjeras contratadas tienen una ocupación elemental, porcentaje muy superior a la población total, en el que disminuye hasta el 36,5%. El segundo grupo lo conforman los trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as (19,9%), 8 puntos inferior al total. El tercer grupo, son los y las trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y de la construcción (6,7%), aunque en este caso hay una mayor convergencia. Así mismo se destaca la escasa presencia de empleados/as contables y administrativos/as, técnicos medios y profesionales, muy por debajo (menos de la mitad en todos los casos) del peso que estos grupos ocupaciones tienen a nivel global.

Con respecto a la evolución desde 2011, **se observa un peso creciente de las ocupaciones elementales** (más de 4 puntos), proceso inverso al que se ha seguido en tres grupos: trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (-2,1); Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (-2,9%) y trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (-0,8).

La comparación entre los datos de contratación y las solicitudes de empleo de las personas extranjeras de los grandes grupos ocupacionales muestra un importante desajuste. Si bien como se comenta anteriormente el 58,3% de los contratos se corresponde con ocupaciones elementales, las demandas de empleo en este grupo se reducen al 45,8% (más de 12 puntos de diferencia). Adicionalmente, la demanda en trabajos cualificados de las industrias manufactureras son 4,4 puntos mayores que el peso de los contratos efectivos, tendencia muy similar en el caso de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (4,5 puntos de diferencia).

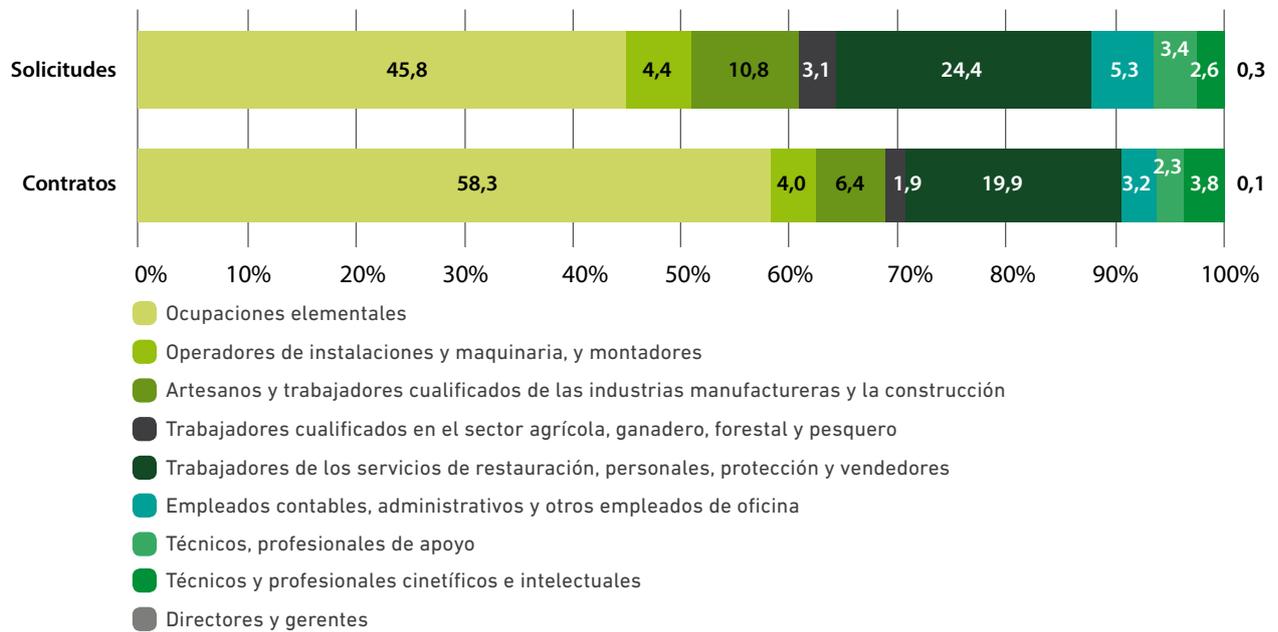
Estos desajustes pueden deberse a la existencia de expectativas superiores a las posibilidades reales y efectivas para ejercer una ocupación determinada, al desconocimiento sobre barreras administrativas que dificultan o imposibilitan realizar la actividad deseada, a la segmentación del mercado laboral y la conformación de sectores más proclives a la contratación de extranjeros, o a la suma de todas estas posibles explicaciones.

Gráfico 18. Contratación de la población extranjera y total según grandes grupos ocupacionales (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 19. Contratación y solicitudes de empleo de la población extranjera según grandes grupos ocupacionales (%). 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tras el análisis de los grandes grupos ocupacionales, se abordan las **ocupaciones de mayor contratación de extranjeros/as**. Más de 1.217.000 personas son peones agrícolas, tres veces más a la siguiente ocupación más numerosa, los y las camareras asalariadas, con 402.167 personas. A continuación, se encuentra el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos y los peones de las industrias manufactureras, con un volumen muy similar (256.216 y 254.672 personas respectivamente). El resto de ocupaciones se sitúa a mucha distancia de las citadas, como puede observarse en la siguiente tabla.

Sobre el total de personas contratadas en las ocupaciones con mayor demanda, casi dos tercios (64,4%) son hombres. Las ocupaciones más masculinizadas (por encima del 80% e inclusive con cifras cercanas al 95%) son las relacionadas con la construcción, el transporte de mercancías (conductores y peones) así como en actividades agrícolas, y en menor medida peones de las industrias manufactureras y cocineros (en ambos casos el porcentaje disminuye al 60%). Por el contrario, las ocupaciones más feminizadas son las empleadas domésticas (92,3%) y el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos (77,9%). En otro grupo de ocupaciones, tales como vendedores/as en tiendas y almacenes, camareros/as asalariados y ayudantes de cocina, la presencia de mujeres varía entre el 60%-50%.

Tabla 9. Ocupaciones de mayor contratación de población extranjera por sexo (Número y %). 2018

Principales ocupaciones	Total (número)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	866.974	80,8%	19,2%
Camareros asalariados	402.167	47,8%	52,2%
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	350.727	78,2%	21,8%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	256.216	22,1%	77,9%
Peones de las industrias manufactureras	254.672	63,1%	36,9%
Vendedores en tiendas y almacenes	129.049	39,2%	60,8%
Ayudantes de cocina	123.837	50,6%	49,4%
Empleados domésticos	112.283	7,7%	92,3%
Cocineros asalariados	88.958	60,8%	39,2%
Peones del transporte de mercancías y descargadores	83.355	84,5%	15,5%
Peones agropecuarios	81.508	79,9%	20,1%
Albañiles	80.917	98,9%	1,1%
Peones de la construcción de edificios	67.842	98,1%	1,9%
Conductores asalariados de camiones	49.476	96,6%	3,4%
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	47.277	81,4%	18,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Como se comenta anteriormente, más del 87% de los contratos registrados a la población extranjera son temporales. Sin embargo, **la tasa de estabilidad difiere según el tipo de ocupaciones.**

En relación con las ocupaciones más demandadas, las empleadas en el hogar es la que tiene mayor contratación indefinida (47%). En el resto de ocupaciones, la tasa de estabilidad disminuye sensiblemente. Se identifican tres grandes grupos: el primero, con porcentajes superiores al 20%, en el que se encuadran los conductores asalariados de camiones, vendedores en tiendas y almacenes y cocineros asalariados. El segundo, con cifras entre el 18%-11%, los y las camareras asalariadas y albañiles. Por último, en el tercer grupo, por debajo del 10%, el resto de ocupaciones, como puede verse en la próxima tabla.

En líneas generales, el mayor crecimiento en términos interanuales de la contratación parece efectuarse en la modalidad de contratación indefinida, específicamente en las siguientes ocupaciones: conductores asalariados de camiones (34,25%), peones de las industrias manufactureras y peones agrícolas (en las dos modalidades existentes, con el 38,2% y 135,4%).

Tabla 10. Ocupaciones de mayor contratación de población extranjera por tipo de contrato (%). 2018

Principales ocupaciones	Contratación indefinida			Contratación temporal			Total
	Contratos	% var. 2018/17	% sobre total	Contratos	% var. 2018/17	% sobre total	
Empleados domésticos	53.078	0,35	47,3%	59.205	1,03	52,7%	112.283
Conductores asalariados de camiones	13.867	34,25	28,0%	35.609	4,32	72,0%	49.476
Vendedores en tiendas y almacenes	33.360	12,38	25,9%	95.689	10,34	74,1%	129.049
Cocineros asalariados	22.141	19,32	24,9%	66.817	2,87	75,1%	88.958
Ayudantes de cocina	23.476	22,65	17,5%	110.361	4,93	82,5%	133.837
Camareros asalariados	66.304	22,77	16,5%	335.863	4,16	83,5%	402.167
Albañiles	9.042	27,23	11,2%	71.875	9,15	88,8%	80.917
Peones de la construcción de edificios	7.318	20,62	10,8%	60.524	4,13	89,2%	67.842
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	20.496	24,67	8,0%	235.720	12,27	92,0%	256.216
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	20.199	38,16	5,8%	330.528	1,51	94,2%	350.727
Peones de las industrias manufactureras	11.225	45,40	4,4%	243.447	21,44	95,6%	254.672
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	29.110	135,44	3,4%	837.864	5,53	96,6%	866.974

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Análisis de las ocupaciones más demandadas en las provincias de referencia del estudio

En este epígrafe se examinan las **ocupaciones con una tendencia positiva en la contratación en cada una de las provincias en las que CEAR dispone de delegaciones territoriales**, con el objetivo de identificar aquellas que tienen una mayor proyección en el mercado de trabajo, ya sea en el conjunto del estado como a nivel provincial.

Para este propósito se han analizado las ocupaciones con mayor nivel de contratación a nivel global y de forma específica en la población extranjera. A parte del número de contrataciones por cada ocupación, también se toma en consideración la variación interanual, como vía para conocer la proyección que las distintas ocupaciones puedan tener en el corto y medio plazo.

Las provincias que se incluyen en este análisis son: Valencia, Alicante, Sevilla, Málaga, Barcelona, Madrid, Bizkaia, Gipuzkoa, Álava, Navarra y Las Palmas.

1 | Valencia

Dentro de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo destacan las siguientes:

- Camareros asalariados: representan el 10,4% del total de contratos registrados (122.964). Asimismo, es una ocupación con un volumen importante de contratación en la población extranjera, que experimenta un crecimiento sostenido.
- Las ocupaciones relacionadas con la actividad agrícola, en su conjunto, concentran el mayor número de contratos (más de 133.000). No obstante, el crecimiento se produce en concreto, en los

trabajos elementales en huertas, invernaderos, viveros y jardines, tanto a nivel general como en el colectivo de extranjeros.

- Peón de la industria manufacturera: es otra de las ocupaciones con un volumen más alto de contratos. Al igual que en las ocupaciones en el sector agrícola, conlleva un elevado índice de rotación y de movilidad interprovincial.

Por otro lado, se indican una serie de ocupaciones con una buena proyección de forma específica en la población extranjera:

- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares: representa un importante nicho de mercado para la población extranjera. Sobre el total de contratos, el 18,1% se realizan a este colectivo, con unas previsiones aún mayores, como puede desprenderse a partir de la evolución interanual (12,4% en la población extranjera y 0,3% en el total).
- Albañiles y peones de la construcción de edificios: la paulatina recuperación del sector de la construcción parece estar detrás del crecimiento experimentado, con un crecimiento interanual que pese a que en términos generales es modesto, se eleva al 16% en este colectivo.
- Conductores asalariados de camiones: derivado del crecimiento de las actividades económicas que donde se contratan este tipo de trabajadores.
- Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas. Es uno de los trabajos con una variación interanual más positiva (25,2%), entre otros motivos por la liberalización del sector. Al igual que la anterior, son ocupaciones proclives para el desarrollo de trabajo por cuenta propia.
- Cocineros asalariados y ayudantes de cocina. Muy vinculado al crecimiento del sector de la restauración tienen una evolución positiva de la contratación en el colectivo de extranjeros.

Tabla 11. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Valencia (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% var. 2018/17
Camareros asalariados	122.964	10,36	4,46
Peones de las industrias manufactureras	117.812	9,93	3,51
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	80.468	6,78	-9,05
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	56.864	4,79	1,10
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	53.486	4,51	17,12
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	48.678	4,10	0,30
Vendedores en tiendas y almacenes	44.531	3,75	7,04
Peones del transporte de mercancías y descargadores	33.598	2,83	-9,45
Ayudantes de cocina	23.108	1,95	5,42
Albañiles	19.290	1,63	1,92

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 12. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. La Ribera Baixa-Sueca y Cullera (2018)

Ocupaciones
Peones de las industrias manufactureras
Camareros asalariados
Peones del transporte de mercancías y descargadores
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines
Operadores de carretillas elevadoras
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta
Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes
Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 13. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Valencia (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	39.523	25,79
Camareros asalariados	20.342	13,85
Peones de las industrias manufactureras	12.385	25,90
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	8.789	12,45
Ayudantes de cocina	5.988	11,34
Vendedores en tiendas y almacenes	4.997	11,99
Albañiles	4.687	16,33
Cocineros asalariados	3.808	9,49
Conductores asalariados de camiones	3.108	11,12
Filólogos, intérpretes y traductores	2.105	32,89
Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	1.594	13,78
Peones de la construcción de edificios	1.477	7,50
Otro personal de limpieza	1.342	9,82
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	1.308	25,17
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1.284	20,68

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

2 | Alicante

El peso de las ocupaciones agrícolas en la provincia de Alicante es muy inferior al caso de Valencia. Por el contrario, las ocupaciones vinculadas al sector servicios, y específicamente los camareros asalariados y vendedores en tiendas y almacenes tienen una mayor representación.

Las dinámicas de contratación de la población extranjera son similares, identificando no obstante algunas ocupaciones diferenciadas que en Alicante tienen mejores perspectivas:

- Peones del transporte de mercancías y descargadores: derivado del incremento de actividad de estiva/desestiba. En este sentido el peso y la evolución de la contratación en este colectivo es mayor en Alicante que en Valencia.
- Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas: una de las ocupaciones que más crecen dentro de la población extranjera (24,8%), razón por la que se señala, pese a que el volumen de contratación es modesto.

Tabla 14. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Alicante (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% var. 2018/17
Camareros asalariados	100.945	14,91	1,76
Peones de las industrias manufactureras	42.740	6,31	5,48
Vendedores en tiendas y almacenes	41.699	6,16	-3,34
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	35.031	5,17	2,61
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	33.613	4,96	10,83
Ayudantes de cocina	22.087	3,26	4,29
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	19.140	2,83	6,98
Albañiles	17.547	2,59	4,33
Cocineros asalariados	16.404	2,42	1,12
Zapateros y afines	15.737	2,32	-3,44
Peones del transporte de mercancías y descargadores	15.018	2,22	11,1

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 15. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Alicante (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Camareros asalariados	23.727	5,89
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	21.264	11,51
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	13.054	12,93
Ayudantes de cocina	7.799	5,73
Vendedores en tiendas y almacenes	6.253	5,84
Cocineros asalariados	5.720	12,24
Peones de las industrias manufactureras	4.033	14,48
Albañiles	3.926	13,04
Conductores asalariados de camiones	2.473	12,77
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2.122	10,98
Compositores, músicos y cantantes	2.020	27,20
Peones del transporte de mercancías y descargadores	1.671	7,46
Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	1.002	24,78
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	931	33,57
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	773	10,11

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

3 | Sevilla

Es la provincia con mayor tasa de ocupación en el sector agrícola de las provincias analizadas. Sobre el total de ocupaciones de mayor contratación, estas representan el 26,3%, cifra que se eleva al 64,5% en la población extranjera.

A parte de este sector, las ocupaciones con mejores perspectivas son:

- Peones de las industrias manufactureras, por el repunte de la actividad industrial. Si bien el grueso de las contrataciones se da en la población española (98%), el crecimiento en el colectivo de extranjeros ha sido en el año 2018 muy elevado (52,9%). No obstante, debido al bajo número de contratos, es necesario prestar atención a su evolución en los próximos años, para constatar si es una tendencia consolidada o puntual.
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares: conlleva un importante volumen de contratación, aunque la evolución ha sido parcialmente negativa con respecto al año anterior
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento: se debe al crecimiento de las actividades económicas donde se contratan, con una fuerte exposición del gasto del sector público a nivel autonómico y municipal.

Dentro de la población extranjera, y al margen de las ocupaciones en el sector de la agricultura, las que presentan una mayor proyección son las siguientes:

- Por volumen de contratación, la ocupación con mayor volumen de contratación es la de empleadas

domésticas, con más de 2.500 contratos y una tendencia creciente.

- Sin embargo, y con una cierta relación con la anterior, el trabajo de cuidados personales a domicilio es la ocupación que más crece en este colectivo (73%). Este potencial de crecimiento podría incrementarse en función de las expectativas de financiación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia³.
- El trabajo de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares también conlleva un número importante de contratación y un crecimiento relevante. Subrayar, dentro de este ámbito, la proyección de las labores de supervisión de mantenimiento y limpieza.
- En línea con el resto de provincias, las ocupaciones de albañilería, ayudantes de cocina y cocineros también tienen una proyección positiva.

Tabla 16. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Sevilla (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación interanual
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	188.030	16,54	-3,61
Camareros asalariados	150.038	13,20	3,51
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	49.108	4,32	-1,76
Albañiles	43.701	3,84	1,85
Vendedores en tiendas y almacenes	41.882	3,68	3,67
Peones de las industrias manufactureras	35.016	3,08	19,17
Peones agropecuarios	24.221	2,13	-3,89
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	23.193	2,04	10,53
Peones de la construcción de edificios	21.839	1,92	-2,80
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	20.142	1,77	7,91
Peones del transporte de mercancías y descargadores	18.769	1,65	-4,70
Cocineros asalariados	18.539	1,63	3,22

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

Tabla 17. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Sevilla (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	20.193	13,62
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	5.714	30,01
Empleados domésticos	2.623	7,99
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	2.189	17,62
Vendedores en tiendas y almacenes	1.893	12,28
Ayudantes de cocina	1.494	17,82
Cocineros asalariados	1.317	9,02
Albañiles	910	24,15
Peones de las industrias manufactureras	720	52,87
Peones de la construcción de edificios	600	21,70
Otro personal de limpieza	577	9,90
Montadores de estructuras metálicas	562	10,20
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	550	72,96
Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	520	13,29
Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	321	44,59

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

4 | Málaga

El sector del turismo tiene una importancia muy significativa en la provincia de Málaga, por lo que las ocupaciones vinculadas con el sector tienen un importante volumen de contratación y una evolución favorable:

- Camareros asalariados: ocupación con mayor número de contratos (14,4% sobre el total), aunque con una presencia menor en la población extranjera (no forma parte de las ocupaciones con mejores perspectivas en este colectivo).
- Personal de limpieza, con casi 50.000 contratos en total y una evolución positiva, sobre todo en las personas extranjeras, específicamente mujeres.
- El peso del turismo también conlleva la proyección de Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, con un incremento especialmente relevante en la población extranjera (51,2% de variación interanual).

El crecimiento experimentado en el sector de la construcción, y su previsión favorable, posiciona en una buena perspectiva a ocupaciones relacionadas, tales como albañiles, mantenedores de edificios etc. En estas ocupaciones parece percibirse una presencia creciente del colectivo de extranjeros.

La mejora de infraestructuras, de la logística y el crecimiento de las actividades seguirá teniendo una influencia positiva en ocupaciones relacionadas con el transporte de mercancías. En este sentido, destaca la evolución favorable de ocupaciones tales como peones de mercancías y descargadores, con un crecimiento interanual en términos generales del 11,7% y de casi el 50% en la población extranjera.

A parte de todo ello se destacan otras ocupaciones con una buena proyección en este colectivo, aunque tienen un volumen de contratación menor:

- Peluqueros, especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines, lo que podría deberse a la importancia de actividades relacionadas con el turismo.
- Reponedores, con un incremento en 2018 del 174,9%

Tabla 18. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Málaga (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación interanual
Camareros asalariados	117.418	14,44	2,81
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	63.679	7,83	3,31
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	49.867	6,13	6,99
Vendedores en tiendas y almacenes	45.731	5,62	-0,85
Albañiles	29.652	3,65	-0,52
Ayudantes de cocina	28.445	3,5	8,39
Cocineros asalariados	19.627	2,41	-0,96
Peones de las industrias manufactureras	17.317	2,13	-4,38
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	15.757	1,94	11,56
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	15.241	1,87	-4,90
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	14.442	1,78	11,79
Peones de la construcción de edificios	13.133	1,61	-2,91
Peones agropecuarios	13.035	1,6	-4,46
Peones del transporte de mercancías y descargadores	12.439	1,53	11,71
Peones de obras públicas	11.567	1,42	10,52
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	11.355	1,4	13,05

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 19. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Málaga (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7.961	47,59
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	5.595	17,44
Albañiles	2.900	29,93
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1.909	16,54
Peones del transporte de mercancías y descargadores	1.179	47,38
Peones de las industrias manufactureras	900	30,43
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	813	29,05
Otras ocupaciones elementales	790	22,48
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	709	33,27
Actores	676	225,00
Peluqueros	649	20,63
Conductores asalariados de camiones	589	19,47
Recepcionistas (excepto de hoteles)	522	18,64
Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	496	51,22
Reponedores	492	174,86

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

5 | Barcelona

Las ocupaciones con mayores perspectivas en la provincia de Barcelona son:

- La industria manufacturera es la actividad económica que genera mayor contratación, específicamente el grupo de ocupaciones elementales (peón) tanto en el conjunto de la población como en el colectivo de extranjeros, aunque es en este grupo donde se experimenta un mayor crecimiento (19,8% en 2018).
- Las ocupaciones vinculadas al turismo y la restauración (en concreto los camareros asalariados) también suponen un importante volumen de contratación (8,47%), peso que desciende notablemente en la población extranjera.
- Personal de limpieza: se asocia al crecimiento de actividades económicas que requieren de este servicio. Es una ocupación altamente feminizada, que crece fundamentalmente dentro del colectivo de personas extranjeras.
- El transporte de mercancías es un sector creciente en términos de contratación, vinculado con un sector en expansión como es la logística y en un contexto de crecimiento de las exportaciones. Dentro de este sector, la ocupación que más contratos genera es el de peón del transporte de mercancías y descargadores, siendo un ámbito muy masculinizado (con una tasa de mujeres de 11,6), donde la presencia de extranjeros es cada vez mayor (con una variación interanual del 49,2%, por el 23,5% de la población total).
- Las actividades sociosanitarias y de servicios sociales también constituyen un sector en auge. Dentro de estas, se han formalizado más de 70.000 contratos de auxiliares de enfermería hospitalaria, siendo a su vez, la cuarta ocupación de mayor contratación en la población extranjera.

Atendiendo específicamente al colectivo de extranjeros, se subraya:

- El crecimiento sostenido (en los últimos cuatro años) del sector de la construcción genera oportunidades en ocupaciones como electricistas de la construcción y afines y otros trabajadores de las obras estructurales de construcción.
- Los conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas tienen un importante potencial de crecimiento, asociado al auge de las plataformas de economía colaborativa.

Tabla 20. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Barcelona (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Peones de las industrias manufactureras	307.240	12,18	7,58
Camareros asalariados	213.643	8,47	-1,68
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	156.476	6,20	1,84
Vendedores en tiendas y almacenes	137.321	5,44	4,14
Peones del transporte de mercancías y descargadores	84.322	3,34	23,51
Auxiliares de enfermería hospitalaria	70.121	2,78	7,72
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	68.769	2,73	6,65
Enfermeros no especializados	63.902	2,53	6,93
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	63.513	2,52	7,73

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 21. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Barcelona (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones de las industrias manufactureras	62.201	19,77
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	54.123	11,67
Peones del transporte de mercancías y descargadores	19.060	49,20
Auxiliares de enfermería hospitalaria	7.319	18,09
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	7.005	12,98
Otro personal de limpieza	6.242	18,51
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	5.231	24,99
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	5.129	31,48
Otras ocupaciones elementales	3.513	21,10
Electricistas de la construcción y afines	2.922	23,24
Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	2.899	42,25
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	2.859	13,72
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	2.811	25,21
Conductores asalariados de camiones	2.740	12,57
Empleados de agencias de viajes	2.552	45,16

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

6 | Madrid

La importancia de los servicios de hostelería y turismo hostelero y la previsión de crecimiento en este sector incide en la importancia y buenas perspectivas de puestos de trabajo asociados. Como puede verse reflejado en la tabla, las dos principales ocupaciones son camareros asalariados (representan el 10,4% del total de la contratación) y el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos (con más de 170.000 contratos y un fuerte repunte en 2018). Esta última ocupación, y en línea con otras provincias analizadas, también representa una importante salida para el colectivo de extranjeros, con un crecimiento aún mayor.

El crecimiento industrial, registrado durante dos años consecutivos, como consecuencia de la demanda exterior, también tiene su impacto en la creación de empleo. Dentro de las ocupaciones elementales, los peones de las industrias manufactureras suponen más de 125.000 empleos. En este caso, el incremento de la contratación parece ser más elevado en la población extranjera, con una variación interanual de 25,6 puntos.

Producto del incremento del consumo familiar y del turístico, el sector de la distribución y logística tienen buenas perspectivas en el corto y medio plazo. En este sector, la mayor creación de empleo también se produce en ocupaciones elementales, como los peones de transporte de mercancías y descargadores, con más de 100.000 empleos.

Dentro de la población extranjera, también se observan otras ocupaciones con una tendencia positiva:

- Al igual que en Barcelona, y debido a la liberalización del sector del transporte y la entrada de nuevos operadores, se ha incrementado notablemente la contratación de conductores asalariados de automóviles y taxis, siendo un sector proclive a la contratación por cuenta ajena.
- Otro sector en auge es el de los cuidados personales a domicilio. El proceso de envejecimiento conlleva el aumento de necesidades vinculadas al cuidado de las personas mayores. No obstante, esta demanda puede evolucionar de distinta forma, con una importante afección en la calidad del empleo. Una de ellas, la más común en la actualidad, se cubre desde el entorno familiar, con un importante peso del empleo sumergido. Otra opción es la contratación en entornos más profesionalizados -aunque con limitaciones y una tendencia a la baja en las condiciones laborales, tal y como se manifiesta en distintos estudios. Pese a las limitaciones, esta vía tiene un mayor valor añadido, aunque muy dependiente de la evolución de la Ley de dependencia y de la apuesta por el fortalecimiento de los cuidados formalizados previstos en dicha Ley.
- Vinculado al sector servicios, se destacan las ocupaciones relacionadas con la promoción de ventas y de atención al público.
- En el marco del sector servicios y del comercio también se produce un importante número de contrataciones, como teleoperadores, reponedores y cajeros/as.
- Finalmente indicar el crecimiento de la demanda de especialistas en tratamientos de estética, derivado de un incremento del consumo en líneas generales, y en particular en este tipo de tratamientos.
- Por último, destacar el sector de filólogos, intérpretes y traductores que con una variación interanual del +30,95% puede suponer un nicho con potencial de crecimiento entre las personas participantes en el programa FISR

Tabla 22. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Madrid (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Camareros asalariados	285.085	10,44	1,84
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	170.504	6,24	12,18
Vendedores en tiendas y almacenes	141.433	5,18	7,58
Peones de las industrias manufactureras	125.460	4,59	6,09
Peones del transporte de mercancías y descargadores	113.489	4,16	2,41
Promotores de venta	81.820	3,00	0,80
Actores	60.544	2,22	30,29
Empleados domésticos	55.323	2,03	-0,44
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	53.493	1,96	13,60
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	52.162	1,91	6,14
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	52.086	1,91	6,61
Albañiles	48.326	1,77	1,85
Cocineros asalariados	43.246	1,58	3,49
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	41.024	1,50	25,39

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 23. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Madrid (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	54439	20,45
Peones de las industrias manufactureras	21874	25,62
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	8941	48,6
Otro personal de limpieza	8618	25,72
Promotores de venta	6617	20,37
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	6008	27,91
Filólogos, intérpretes y traductores	5965	30,95
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	5588	41,68
Teleoperadores	5170	36,7
Reponedores	5162	29,24
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	4201	18,61
Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes	3862	209,46
Actores	3598	51,69
Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	3121	26,1
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	2668	21,55

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

7 | Bizkaia

Las ocupaciones con mayor número de contratación son, por este orden, peones de las industrias manufactureras, personal de limpieza de oficinas, camareros asalariados y vendedores/as en tiendas y almacenes.

El sector servicios es el que muestra mayor estabilidad, con un crecimiento continuado de empleos, y con una previsión al alza. Dentro de este sector, y derivado aspectos como el envejecimiento demográfico, se prevé un auge del empleo en el ámbito sanitario y de servicios sociales. Según se refleja, son ocupaciones con una penetración relevante de población extranjera. Así, las actividades auxiliares de enfermería (tanto hospitalaria como de atención primaria han crecido, dentro de este colectivo, casi un 50% con respecto al año anterior). Por otro lado, la contratación en el ámbito de los cuidados también ha experimentado un crecimiento relevante.

En el sector industrial se aprecia una cierta desaceleración. Si bien a lo largo de este año la evolución de las ocupaciones elementales ha tenido un fuerte crecimiento, la tendencia a medio plazo es de pérdidas de empleo de baja cualificación, con la necesidad de perfiles más cualificados. Según se indica desde diversas fuentes, la mayor parte del empleo que se generará serán para profesionales cualificados (operarios y personal técnico de producción).

A parte de las ocupaciones que figuran en la tabla referida a la población general, se subraya la importancia de otras que no aparecen, por el menor número de contratos, pero que experimentan un crecimiento interanual significativo:

- Conductores de autobuses y tranvías (4.100; 11,5%)
- Reponedores (2.886; 26,1%)
- Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas (2.121; 24,9%)
- Teleoperadores (2.127; 23,6%)

Tabla 24. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Bizkaia (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Peones de las industrias manufactureras	53789	10,4	15,04
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	45785	8,86	5,75
Camareros asalariados	42430	8,21	11,8
Vendedores en tiendas y almacenes	34022	6,58	1,66
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	18272	3,53	8,08
Auxiliares de enfermería hospitalaria	16138	3,12	0,89
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	14885	2,88	-17,12
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	13137	2,54	2,98
Peones del transporte de mercancías y descargadores	11956	2,31	-1,39
Empleados domésticos	8722	1,69	2,5
Cocineros asalariados	7557	1,46	9,25
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	7157	1,38	1,65
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	6902	1,34	6,4

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 25. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Bizkaia (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	7.054	38,50
Peones de las industrias manufactureras	6.771	22,75
Camareros asalariados	5.347	20,46
Vendedores en tiendas y almacenes	2.499	24,89
Peones del transporte de mercancías y descargadores	1.445	20,12
Auxiliares de enfermería hospitalaria	820	49,91
Auxiliares de enfermería de atención primaria	570	48,44
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	546	27,27
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	461	47,76
Peones forestales y de la caza	345	23,21
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	337	21,22
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	336	118,18
Conductores asalariados de camiones	287	31,05
Promotores de venta	285	30,14
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	283	19,92

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

8 | Gipuzkoa

Las ocupaciones que más contratos generan son similares a la provincia de Bizkaia: peones de las industrias manufactureras, camareros/as asalariados, personal de limpieza y vendedores/as en tiendas y almacenes.

Las que tienen una mejor perspectiva (aquellas con mayor crecimiento interanual) son: conductores de autobuses y tranvías, cuidadores de niños en guarderías y centros educativos, peones de las industrias manufactureras y cocineros/as asalariados. Atendiendo de forma específica a la población extranjera, las actividades de mayor proyección son las relacionadas con el transporte de mercancías y descarga, las vinculadas a los cuidados y de enfermería y los operadores/as de maquinaria.

En línea con lo señalado sobre la provincia de Bizkaia, existe un déficit de técnicos especializados. Según una encuesta realizada por la Patronal Vasca (CONFEBASK), el 70% de las empresas tiene dificultades para encontrar perfiles técnicos, cifra que se ha incrementado casi 30 puntos desde 2016.

Tabla 26. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Gipuzkoa (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Peones de las industrias manufactureras	28901	9,9	7,94
Camareros asalariados	28545	9,78	1,28
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	22198	7,61	4,96
Vendedores en tiendas y almacenes	18818	6,45	-0,57
Auxiliares de enfermería hospitalaria	7731	2,65	5,63
Cocineros asalariados	7214	2,47	7,93
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	6891	2,36	4,39
Empleados domésticos	6524	2,24	-0,05
Peones del transporte de mercancías y descargadores	5949	2,04	5,22
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	5704	1,95	10,41
Conductores de autobuses y tranvías	4589	1,57	13,84
Azafatos de tierra	4136	1,42	-9,75
Ayudantes de cocina	4098	1,4	0,64

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 27. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Gipuzkoa (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones de las industrias manufactureras	4772	24,11
Vendedores en tiendas y almacenes	2029	31,5
Cocineros asalariados	1491	22,21
Auxiliares de enfermería hospitalaria	917	46,96
Peones del transporte de mercancías y descargadores	660	58,27
Albañiles	641	25,2
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	549	65,86
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	509	39,84
Reponedores	318	21,37
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	266	42,25
Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	245	47,59
Peones de la pesca	242	38,29
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	208	235,48
Montadores de estructuras metálicas	202	51,88
Chapistas y caldereros	201	67,5

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

9 | Álava

Álava ha experimentado un crecimiento en todos los sectores, en especial en la construcción y en los servicios. En relación con el sector de la automoción (de gran importancia en la provincia), se ha registrado un descenso de la producción, que tuvo sus máximos históricos durante 2017.

Según las previsiones de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Álava, los sectores en los que se prevé un mejor comportamiento son la industria y los servicios, con un leve decrecimiento del comercio y un mantenimiento del sector de la construcción.

Las ocupaciones con más nivel de contratación son: peones de las industrias manufactureras, camareros asalariados, personal de limpieza y peones agrícolas. No obstante, y como se aprecia en las tablas, las perspectivas varían entre la población general y el colectivo de extranjeros. Un ejemplo de ello son los peones en las industrias manufactureras: mientras que en términos globales se aprecia una evolución negativa (-2,4%), en la población extranjera se ha producido un importante crecimiento (20%).

En el conjunto de la población, las ocupaciones con más proyección son: peones agrícolas, peones del transporte de mercancías y descargadores, actividades socio-sanitarias, operadores de maquinaria y hostelería (estas tres últimas de forma específica en la población extranjera).

Tabla 28. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Álava (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Peones de las industrias manufactureras	23660	12,3	-2,38
Camareros asalariados	22224	11,56	4,85
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	11845	6,16	-5,41
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	11353	5,9	17,72
Vendedores en tiendas y almacenes	8810	4,58	1,54
Peones del transporte de mercancías y descargadores	8251	4,29	15,63
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	4787	2,49	-8,87
Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	4220	2,19	-22,89
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	3121	1,62	15
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	2761	1,44	32,74
Ordenanzas	2619	1,36	64,41
Otro personal de limpieza	2490	1,29	-3,45
Ayudantes de cocina	2488	1,29	10,48
Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	2397	1,25	24,97
Empleados domésticos	2393	1,24	9,42
Cocineros asalariados	2389	1,24	7,95

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 29. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Álava (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	8551	20,78
Peones de las industrias manufactureras	4001	21,1
Camareros asalariados	3294	21,42
Peones del transporte de mercancías y descargadores	2598	25,02
Ordenanzas	1421	125,56
Vendedores en tiendas y almacenes	1146	29,64
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes	597	117,88
Cocineros asalariados	446	19,89
Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	425	55,11
Auxiliares de enfermería hospitalaria	276	40,82
Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	234	38,46
Conductores asalariados de camiones	222	16,84
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	219	28,07
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	200	135,29
Técnicos en construcción	196	139,02

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

10 | Navarra

Una de las particularidades del mercado de trabajo en Navarra es el alto grado de industrialización, del que depende buena parte del desarrollo económico. Dentro de este sector, la mayor presencia se da en la industria agroalimentaria, metalúrgica y de automoción. El mayor volumen de empleo se genera en ocupaciones elementales, como los operarios de mecanizados. Si se atiende a la tabla de ocupaciones, casi el 24% de las contrataciones se dan dentro de la industria manufacturera (peones), a mucha distancia del resto, con un crecimiento sostenido en el total de la población, y ciertamente exponencial en la población extranjera, superando los 15.000 contratos en 2018.

Si bien una de las fortalezas es la alta especialización en el sector industrial, también se percibe una falta de trabajadores cualificados con formación específica (sector de mantenimiento, industria manufacturera etc.). En este sentido, las ocupaciones con mejores perspectivas, según las distintas fuentes consultadas, serían: técnico con formación profesional en la industria; programación de maquinaria herramienta, por la evolución técnica industrial, así como el mantenimiento eléctrico y electrónico.

El sector hostelero y el comercio también son relevantes en la creación de empleo, aunque en menor medida. A su vez, en ambos casos el mayor reto pasa por la profesionalización del sector. Las principales ocupaciones ligadas a esta actividad son las de camarero, la venta en tiendas y almacenes y los ayudantes de cocina (en todos los casos con una importante presencia de población extranjera)

La evolución de la contratación en el sector sanitario, con respecto al año anterior, ha sido en términos generales negativa, específicamente en las ocupaciones de enfermeros no especializados, pero también en auxiliares de enfermería hospitalaria, ocupación en la que según se indica hay dificultades para la selección

de personal cualificado. No obstante, esta circunstancia parece representar una oportunidad para el colectivo de extranjeros, ya que mientras el número de contratos decrece a nivel general, aumenta notablemente en las personas extranjeras, aunque todavía en un número limitado.

El empleo generado en el sector de los cuidados es también relevante, muy superior al peso en otras provincias, con más de 8.000 contrataciones anuales (2,1% sobre el total). Como se ha comentado previamente, representa una oportunidad, aunque sobre todo ligado a la profesionalización del sector. La creciente demanda y la falta de cualificación existente en Navarra podría representar una oportunidad de inserción en el mercado laboral para la población extranjera, siempre ligado a procesos formativos y de cualificación técnica.

Tabla 30. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Navarra (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Peones de las industrias manufactureras	90.887	23,61	8,25
Camareros asalariados	28.182	7,32	1,40
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	23.910	6,21	1,87
Vendedores en tiendas y almacenes	15.124	3,93	-2,41
Enfermeros no especializados	11.956	3,11	-16,23
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	11.175	2,90	-2,67
Auxiliares de enfermería hospitalaria	9.985	2,59	-2,80
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	8.752	2,27	0,85
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	8.255	2,14	0,08
Operadores de carretillas elevadoras	6.230	1,62	57,96

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 31. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Navarra (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Peones de las industrias manufactureras	15.642	39,06
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	5.109	21,27
Peones agropecuarios	2.186	46,32
Vendedores en tiendas y almacenes	2.031	15,73
Ayudantes de cocina	1.718	16,47
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.664	24,18
Conductores asalariados de camiones	854	19,44
Auxiliares de enfermería hospitalaria	649	21,76
Otro personal de limpieza	607	16,28
Operadores de carretillas elevadoras	489	69,20
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	474	32,03
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	388	31,53
Soldadores y oxicortadores	374	34,53
Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	360	20,00
Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	334	28,96

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

11 | Las Palmas

En 2018 se ha registrado el mayor volumen de contratación ligado al sector turístico. Pese a estos buenos datos, y ha indicadores positivos como el crecimiento del turismo nacional y el gasto por turista, también parecen existir otros que pueden indicar una cierta moderación o tendencia a la baja de este sector en el medio plazo: disminución del turismo extranjero, competitividad de otros destinos, así como el riesgo que puede representar el “brexit”.

La relevancia del turismo es evidente en el perfil y peso de las ocupaciones. El personal de limpieza y las actividades de restauración y comercio vinculadas al sector hotelero/turismo suponen casi el 40% del total de contrataciones.

El incremento en el número de contratos se debe a la tendencia al alza de la contratación de la población extranjera. Con respecto a este colectivo, las mejores perspectivas se dan en las siguientes ocupaciones:

- Promotores de venta, estrechamente vinculado al turismo, con el mayor volumen de contratos (superior a los 6.000 en 2018).
- Monitores de actividades recreativas, con un carácter muy estacional y que se concentra en franjas de edades determinadas.
- Cocineros y ayudantes de cocina, con un crecimiento interanual del 6%, mientras que la evolución en el conjunto de la población ha sido negativo o neutro.
- Las ocupaciones con mayor crecimiento de la contratación se corresponden con el sector de los cuidados: personales o a domicilio, en servicios de salud y en escuelas infantiles y centros educativos. En total suman más de 7.000 contratos durante 2018.

Tabla 32. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Las Palmas (2018)

Ocupaciones	Total contratos	% total contratos	% variación 2018/2017
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	62.274	13,67	-0,86
Camareros asalariados	62.063	13,63	-1,36
Vendedores en tiendas y almacenes	38.932	8,55	-0,04
Ayudantes de cocina	16.780	3,68	-4,83
Cocineros asalariados	12.524	2,75	0,64
Peones de las industrias manufactureras	10.868	2,39	-23,48
Albañiles	9.377	2,06	-1,01
Peones del transporte de mercancías y descargadores	8.401	1,84	-5,42
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	8.311	1,83	0,92
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	8.207	1,80	-4,19
Promotores de venta	2.490	1,29	-3,45

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 33. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Las Palmas (2018)

Ocupaciones	Contratos	% variación interanual
Promotores de venta	6.186	26,55
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	4.585	5,04
Cocineros asalariados	3.231	6,49
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2.711	9,89
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	2.564	18,21
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	2.187	20,63
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	2.176	51,01
Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	2.023	29,43
Enfermeros no especializados	1.564	8,91
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.555	10,13
Animadores comunitarios	1.327	8,24
Reponedores	1.324	13,26
Azafatos de tierra	1.247	58,65
Limpiadores en seco a mano y afines	1.216	33,48
Agentes y representantes comerciales	1.162	20,29

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Selección y análisis de ocupaciones e identificación de necesidades formativas y marco de competencias requeridas

Se han seleccionado las siguientes **ocupaciones**:

- Vendedores en tiendas y almacenes
- Cocineros/as asalariados/as
- Ayudantes de cocina
- Trabajadores/as de los cuidados personales
- Auxiliares de enfermería
- Peones del transporte de mercancías y descargadores

A continuación, se detallan los criterios que se han tenido en cuenta para la selección de las ocupaciones citadas:

- **Número de contrataciones** por tipo de ocupación y variaciones interanuales: dentro de la selección efectuada, la mayor parte figura dentro del listado de ocupaciones más demandas, ya sea en la población total o en la extranjera y, presentan tasas de variación interanual positivas.
- **Ocupaciones consolidadas o emergentes**: se ha optado por ocupaciones que o bien están consolidadas, con ritmos de crecimiento positivos (cocineros/as, ayudantes de cocina, vendedores/as en tiendas y almacenes), o tienen buenas perspectivas (trabajadores en el ámbito de cuidados y del transporte de mercancías, ligadas, entre otros sectores, a la logística).
- **Representación de las diversas realidades contextuales**, en los territorios objeto del estudio.

Para cada una de estas ocupaciones, se ha realizado un análisis exhaustivo, que incorpora las siguientes dimensiones:

- Tipo de ocupaciones asociadas al grupo primario
- Número de contratos, variación interanual y personas contratadas, así como la evolución de la contratación en los últimos 10 años.
- Distribución de la contratación por sexo, edad y colectivos específicos
- Tipología de la contratación, incidiendo en el tipo de contrato y de jornada
- Distribución de la contratación por las provincias de referencia, incluyendo a la población total y extranjera.
- Formación y marco de competencias

La principal fuente de información han sido los informes del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), entre los que destacan:

- Estudio del mercado de trabajo por ocupación (2018)
- El Boletín de ocupaciones (2018)
- Perfiles de la oferta de empleo (2018)
- Informe de prospección y detección de necesidades formativas (2018)

Por otro lado, se han analizado perfiles de ofertas de empleo en diversos portales especializados.

1 | Vendedores/as en tiendas y almacenes

Una de las ocupaciones que genera mayor número de contratos (1.017.090), con una variación positiva de 1,9%. Muestra unas tasas de crecimiento sostenidas desde 2013. El 74% de las contrataciones se realizan a mujeres, Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da en los menores de 18 años, entre 18-24 y las personas mayores de 44 años. La población extranjera representa el 12,7% del total de contratos efectuados en 2018. Con respecto a la tipología de la contratación, más del 83% son contratos temporales, y el 61,8% es a jornada parcial. Madrid y Barcelona son los territorios donde mas se concentra las contrataciones (superior al 13% en ambos casos). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Gipuzkoa (31,5%), Álava (29,6%) y Bizkaia (24,9%).

TIPOS DE OCUPACIONES

- Dependientes de artículos de deporte, caza y pesca
- Dependientes de artículos de ferretería
- Dependientes de artículos de fotografía, cine y vídeo
- Dependientes de artículos de regalo
- Dependientes de calzado y artículos de piel
- Dependientes de carnicería y/o charcutería
- Dependientes de comercio, en general
- Dependientes de componentes electrónicos y/o informática
- Dependientes de electrodomésticos
- Dependientes de estancos
- Dependientes de farmacia
- Dependientes de floristería
- Dependientes de frutería
- Dependientes de grandes superficies

- Dependientes de herboristería
- Dependientes de instrumentos musicales
- Dependientes de juguetería
- Dependientes de librería y papelería
- Dependientes de material clínico, quirúrgico y ortopédico
- Dependientes de material de óptica e instrumentos de precisión
- Dependientes de muebles y artículos de decoración
- Dependientes de numismática y filatelia
- Dependientes de panadería, pastelería y confitería
- Dependientes de peletería
- Dependientes de perfumería y droguería
- Dependientes de pescadería
- Dependientes de pollería y casquería
- Dependientes de productos alimenticios y bebidas
- Dependientes de recambios y accesorios de automóvil
- Dependientes de relojería y joyería
- Dependientes de reproducción de documentos (fotocopias)
- Dependientes de ropa de hogar
- Dependientes de tejidos y prendas de vestir

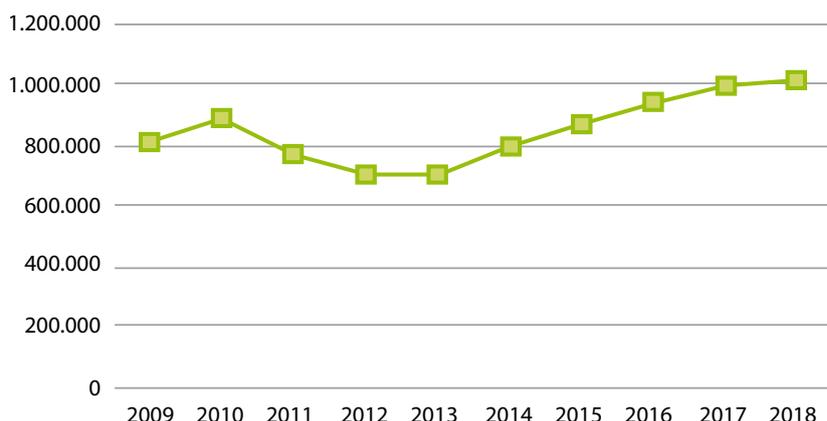
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 34. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

Contratos	Var. Inter	Personas
1.017.090	1,90%	622.124

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 20. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SEXO Y EDAD

Tabla 35. Contratación por sexo (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

	Contratos	%	Var. Inter
Hombre	274.817	27,0%	1,6%
Mujer	742.273	73,0%	2,0%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 36. Contratación por grupos de edad (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

Grupos de edad	Contratos	Var. Inter
<18	8.996	9,92%
18-24	336.191	6,85%
25-29	221.142	-3,09%
30-39	238.421	-3,05%
40-44	85.333	0,60%
>44	127.007	9,10%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 37. Contrataciones por colectivos específicos (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

Colectivos	(%)
Jóvenes	55,68%
Mujeres	72,98%
Extranjeros	12,69%
Mayores 45 años	12,49%
Personas con discapacidad	0,83%
Demandantes de larga duración	2,37%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 38. Contrataciones por tipo de contrato (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

	Número	(%)
Indefinido	168.508	16,6%
Temporal	848.582	83,4%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 39. Contrataciones por tipo de jornada (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

	Número	(%)
Jornada completa	386.253	38,2%
Jornada parcial	625.240	61,8%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PROVINCIAS

Tabla 40. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	45.731	-0,85%	4,5%		
Sevilla	41.882	3,67%	4,1%	1.893	12,28%
Las Palmas	38.932	-0,04%	3,8%		
Barcelona	137.321	4,14%	13,5%		
Alicante	41.699	-3,34%	4,1%	6.253	5,84%
Valencia	44.531	7,04%	4,4%	4.997	11,99%
Madrid	141.433	7,58%	13,9%		
Navarra	15.124	-2,41%	1,5%	2.031	15,73%
Álava	8.810	1,54%	0,9%	1.146	29,64%
Gipuzkoa	18.818	-0,57%	1,9%	2.029	31,50%
Bizkaia	34.022	1,66%	3,3%	2.499	24,89%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

FORMACIÓN Y MARCO DE COMPETENCIAS

Competencias técnico-profesionales
<p>Atención al cliente</p> <p>Técnica de ventas</p> <p>Conocimiento técnico sobre el producto</p> <p>Caja y equipos utilizados en el cobro y pago de operaciones de venta</p> <p>Registro de operaciones de cobro y pago</p> <p>Recepción y clasificación de mercancías</p> <p>Control de stock</p> <p>Escaparatismo</p> <p>Conocimiento para uso de terminales de cobro y otros dispositivos electrónicos utilizados en tienda</p> <p>La evolución y tendencias del comercio pueden requerir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos relacionados con venta on-line - Personal shopper <p>De forma concreta en el comercio de alimentación, se requiere un conocimiento amplio de la materia prima y del producto (dependiendo del tipo de ocupación. En este sentido, se requiere dominio de las técnicas de corte, despiece, elaboración, así como una adecuada utilización de las herramientas y equipos de protección</p>
Competencias transversales
<p>Conocimientos básicos de ofimática</p> <p>Conocimiento en medios de pago</p> <p>Conocimientos normativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legislación de protección de datos - Legislación comercial/venta - Normas y sistemas de calidad - Manipulación de alimentos <p>Conocimiento de idiomas (inglés), específicamente en zonas de mayor turismo.</p>

Formación y experiencia

No se suele exigir una titulación específica, y en el caso en que si figura, suele ser la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

La oferta formativa existente se relaciona con aspectos generales de la venta y en conocimientos específicos para el desempeño del puesto de trabajo:

PCPI Actividades auxiliares de almacén (2013-2014)

PCPI Actividades auxiliares de comercio (2013-2014/2014-2015)

PCPI Actividades auxiliares de almacén y de comercio (2013-2014/2014-2015)

CFFP Básica servicios comerciales (2015-2016)

CFGM Actividades comerciales (2013-2014/2014-2015/2015-2016)

Certificado de profesionalidad:

- Familia profesional: Comercio y marketing
- Denominación "Actividades de venta", código COMV0108
- Nivel de cualificación profesional:2
- Familia profesional: Comercio y marketing
- Denominación "Auxiliar de almacén", código COML0110
- Nivel de cualificación profesional:1
- Familia profesional: Industrias cárnicas
- Denominación "Carnicería y elaboración de productos cárnicos", código INAI0108
- Nivel de cualificación profesional:2
- Familia profesional: Industrias cárnicas
- Denominación "Pescadería y elaboración de productos de la pesca y acuicultura", código INAI0109
- Nivel de cualificación profesional:2

2 | Cocineros/as asalariados/as

Se han realizado 396.859 contratos en 2018, con una variación positiva del 2% con respecto al año anterior. Muestra unas tasas de crecimiento sostenidas desde 2012. La distribución por sexo es paritaria (50,2% hombres y 49,8% mujeres), Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da en las personas mayores de 40 años (específicamente en los mayores de 44). La población extranjera representa el 22,4% del total de contratos efectuados. Con respecto a la tipología de la contratación, casi el 85% son contratos temporales, y el 54,7% es a jornada completa. Madrid y Barcelona son los territorios donde más se concentra las contrataciones (en torno al 10% en ambos casos), aunque su evolución difiere, siendo positiva en Madrid (3,5%) y negativa en Barcelona (-1,6). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Gipuzkoa (22,2%), Álava (19,9%) y Alicante (12,2%). Atendiendo a la formación y competencias, se requiere formación Profesional (media y superior) y una experiencia de más de 2 años. Dada la vinculación con la ocupación que se analiza posteriormente "Ayudante de Cocina", puede representar, para aquellas personas que actualmente desarrollen la actividad citada, una oportunidad de crecimiento profesional y especialización en el sector. Asimismo, representa un sector en el que CEAR ha formalizado convenios con grupos empresariales relevantes.

TIPOS DE OCUPACIONES

- Cocineros de barco
- Cocineros, en general
- Planchistas (cafetería o restauración)
- Preparadores de alimentos infantiles

- Preparadores de catering
- Preparadores de precocinados y cocinados
- Reposteros-pasteleros (hostelería)
- Supervisores de catering

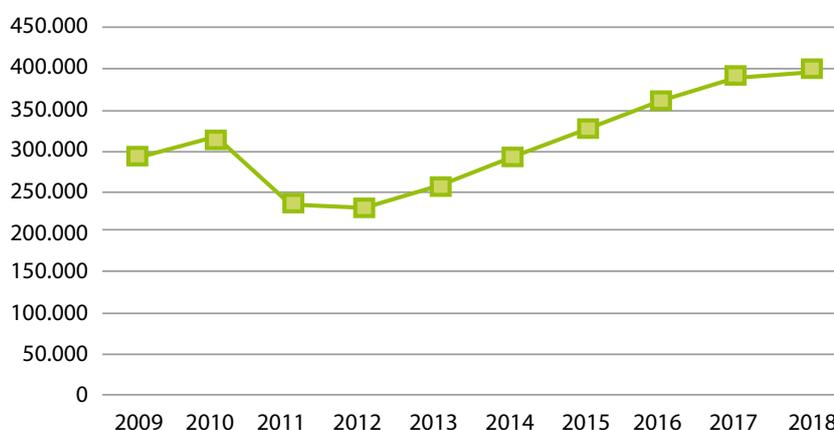
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 41. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (cocineros/as asalariados/as). 2018

Contratos	Var. Inter	Personas
396.859	1,98%	194.799

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 21. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (cocineros/as asalariados/as). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SEXO Y EDAD

Tabla 42. Contratación por sexo (Cocineros/as asalariados/as). 2018

	Contratos	%	Var. Inter
Hombre	199.362	50,2%	0,6%
Mujer	197.497	49,8%	3,4%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 43. Contratación por grupos de edad (Cocineros/as asalariados/as). 2018

Grupos de edad	Contratos	Var. Inter
<18	1.482	0,54%
18-24	46.680	1,02%
25-29	48.312	0,83%
30-39	100.348	-2,34%
40-44	56.805	2,20%
>44	143.232	5,93%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 44. Contrataciones por colectivos específicos (Cocineros/as asalariados/as). 2018

Colectivos	(%)
Jóvenes	24,31%
Mujeres	49,77%
Extranjeros	22,42%
Mayores 45 años	36,09%
Personas con discapacidad	1,18%
Demandantes de larga duración	1,69%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 45. Contrataciones por tipo de contrato (Cocineros/as asalariados/as). 2018

	Número	(%)
Indefinido	61.040	15,4%
Temporal	335.819	84,6%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 46. Contrataciones por tipo de jornada (Cocineros/as asalariados/as). 2018

	Número	(%)
Jornada completa	213.139	54,7%
Jornada parcial	176.315	45,3%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PROVINCIAS

Tabla 47. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (Cocineros/as asalariados/as). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	19.627	-0,96%	4,9%		
Sevilla	18.539	3,22%	4,7%	1.317	9,02%
Las Palmas	12.524	0,64%	3,2%	3.231	6,49%
Barcelona	38.380	-1,57%	9,7%		
Alicante	16.404	1,12%	4,1%	5.720	12,24%
Valencia	15.843	4,34%	4,0%	3.808	9,49%
Madrid	43.246	3,49%	10,9%		
Navarra	4.779	-3,57%	1,2%		
Álava	2.389	7,95%	0,6%	446	19,89%
Gipuzkoa	7.214	7,93%	1,8%	1.491	22,21%
Bizkaia	7.557	9,25%	1,9%		

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

FORMACIÓN Y MARCO DE COMPETENCIAS

Competencias técnico-profesionales

Organización de tareas: capacidades de organización y planificación
Elaboración de menús
Actualización y especialización: "cocina diferenciada"
Procesos de envasado y/o conservación de alimentos
Manipulación de alimentación
Higiene, seguridad y calidad de los alimentos
Alérgenos e intolerancias alimentarias
Protección ambiental y tratamiento de residuos y envases

Competencias transversales

Vinculado a la organización de tareas, se requiere de capacidad de iniciativa y liderazgo
Proyección comercial e interlocución con proveedores
Conocimientos normativos:

- Prevención riesgos laborales
- Normativas de protección ambiental
- Normativas sobre higiene
- Normativas sobre alérgenos e intolerancias alimentarias
- Normativas de conservación de alimentos
- Normativas sobre manipulación alimentaria

Formación y experiencia

Suele demandarse Formación Profesional, media y superior, aunque en algunos casos, solo se alude a la experiencia.
Certificado de profesionalidad:

- Familia profesional de Hostelería y Turismo
- Denominación "Cocina", código HOTR0408
- Nivel de cualificación profesional:2

El carnet de manipulador de alimentos es un requisito
Se exigen más de 2 años de experiencia

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

3 | Ayudantes de cocina

Se han realizado 467.558 contratos en 2018 (ligeramente superior a la ocupación de Cocineros/as asalariados), con una variación positiva del 3,2% con respecto al año anterior. Muestra unas tasas de crecimiento sostenidas desde 2011. A diferencia de la ocupación de Cocineros/as asalariados, en este caso la contratación a mujeres es mayoritaria (59,4%). Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da especialmente en las personas menores de 18 años (16,2%) y en las mayores de 44 años (8%). La población extranjera representa el 26,5% del total de contratos efectuados. Con respecto a la tipología de la contratación, casi el 88% son contratos temporales, y el 53,1% es a jornada parcial. Aunque Madrid y Barcelona son los territorios donde más se concentra las contrataciones (7,8% en ambos casos), las diferencias con el resto de provincias son menos significativas que en las ocupaciones analizadas previamente, destacando asimismo Málaga (6,1%), Valencia (4,9%) y Alicante (4,8%). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Sevilla (17,8%) y Navarra (16,5%). Atendiendo a la formación y competencias, no hay una exigencia concreta de formación, aunque suele requerirse la ESO. Suele explicitarse una experiencia previa de 1 año.

TIPOS DE OCUPACIONES

- Marmitones
- Pinches de cocina

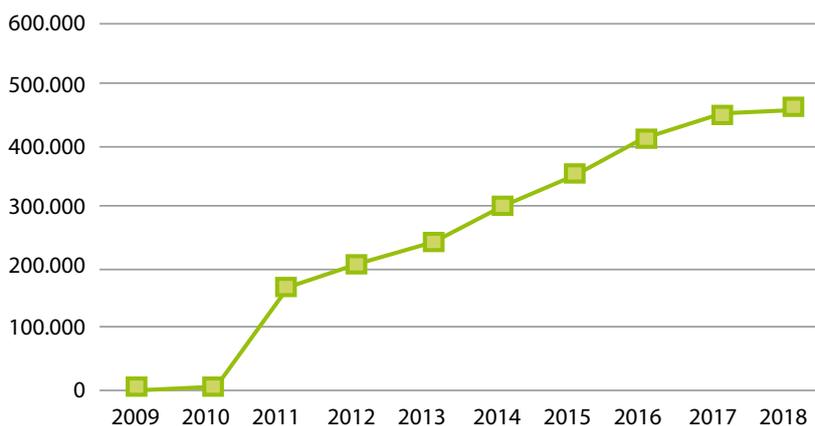
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 48. N° contratos, variación interanual y personas empleadas (ayudantes de cocina). 2018

Contratos	Var. Inter	Personas
467.558	3,16%	241.626

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 22. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (ayudantes de cocina). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SEXO Y EDAD

Tabla 49. Contratación por sexo (ayudantes de cocina). 2018

	Contratos	%	Var. Inter
Hombre	189.901	40,6%	0,6%
Mujer	277.657	59,4%	3,4%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 50. Contratación por grupos de edad (ayudantes de cocina). 2018

Grupos de edad	Contratos	Var. Inter
<18	4.700	16,19%
18-24	82.949	3,53%
25-29	62.560	0,54%
30-39	113.139	-1,79%
40-44	62.643	3,33%
>44	141.567	8,04%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 51. Contrataciones por colectivos específicos (ayudantes de cocina). 2018

Colectivos	(%)
Jóvenes	32,13%
Mujeres	59,38%
Extranjeros	26,49%
Mayores 45 años	30,28%
Personas con discapacidad	1,25%
Demandantes de larga duración	2,12%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 52. Contrataciones por tipo de contrato (ayudantes de cocina). 2018

	Número	(%)
Indefinido	57.119	12,2%
Temporal	410.439	87,8%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 53. Contrataciones por tipo de jornada (ayudantes de cocina). 2018

	Número	(%)
Jornada completa	215.545	46,9%
Jornada parcial	244.312	53,1%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PROVINCIAS

Tabla 54. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (ayudantes de cocina). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	28.445	8,39%	6,1%		
Sevilla	16.723	5,31%	3,6%	1.494	17,82
Las Palmas	16.780	-4,83%	3,6%		
Barcelona	36.576	-3,08%	7,8%		
Alicante	22.087	4,29%	4,7%	7.799	5,73
Valencia	23.108	5,42%	4,9%	5.988	11,34
Madrid	36.243	2,55%	7,8%		
Navarra	5.549	-1,89%	1,2%	1.718	16,47
Álava	2.488	10,48%	0,5%		
Gipuzkoa	4.098	0,64%	0,9%		
Bizkaia	5.622	-7,33%	1,2%		

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

FORMACIÓN Y MARCO DE COMPETENCIAS

Competencias técnico-profesionales
Técnicas de manipulación de alimentos Técnicas de conservación de alimentos Orden y limpieza Emplatado Elaboración de platos sencillos Elaboración de tapas, bocadillos, platos combinados, postres etc. Polivalencia en las funciones: posibilidad de realizar funciones de camarero o atención en barra de bar o restaurante
Competencias transversales
Conocimientos normativos: <ul style="list-style-type: none"> - Prevención riesgos laborales - Normativas sobre manipulación alimentaria. Intolerancias
Formación y experiencia
No hay una vinculación directa a formación específica, aunque suele precisarse estudios de secundaria. Hay una formación de Formación Profesional de Grado Medio en Hostelería y turismo Certificado de profesionalidad: <ul style="list-style-type: none"> - Familia profesional de Hostelería y Turismo - Denominación "operaciones básicas de cocina", código HOTR0108 - Denominación "operaciones básicas de catering, código HOTR0308 - Nivel de cualificación profesional:1 El carnet de manipulador de alimentos es un requisito Experiencia superior a un año.

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

4 | Trabajadores/as de cuidados personales

Ocupación con un número relevante de contratos (159.714), y sobre todo con un importante crecimiento, del 14,7%. Desde 2014, el número de contrataciones casi se han duplicado. EL 95 % de las contrataciones se realizan a mujeres, siendo un sector muy feminizado. Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da especialmente en las personas menores de 18 años (43,5%) y en las mayores de 44 años (19%), aunque en el resto de grupos de edad también es elevado. La población extranjera representa el 11,2% del total de contratos efectuados, aunque como veremos con una tendencia creciente. Con respecto a la tipología de la contratación, el 94,5% son contratos temporales, y el 83,7% es a jornada parcial. Madrid es el territorio donde más se concentra las contrataciones (12%), seguido de Sevilla (7,4%). En relación con el colectivo de extranjeros, el mayor incremento de las contrataciones se produce en Sevilla (73%), Gipuzkoa (65%) y Madrid (41,7%). Si bien es cierto que en este sector hay una significativa presencia de empleo sumergido, se ha seleccionado por la proyección que tiene tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Aunque el contexto económico es incierto, parece existir una previsión de mayor dotación presupuestaria de la ley de dependencia. En este sentido, la apuesta por la adquisición de competencias técnico-profesionales requeridas en el marco de la Ayuda a Domicilio (que se detallan en la ficha) puede representar una oportunidad para la movilidad dentro de este sector, en puestos de mayor especialización y con mejores condiciones laborales.

TIPOS DE OCUPACIONES

- Asistentes domiciliarios

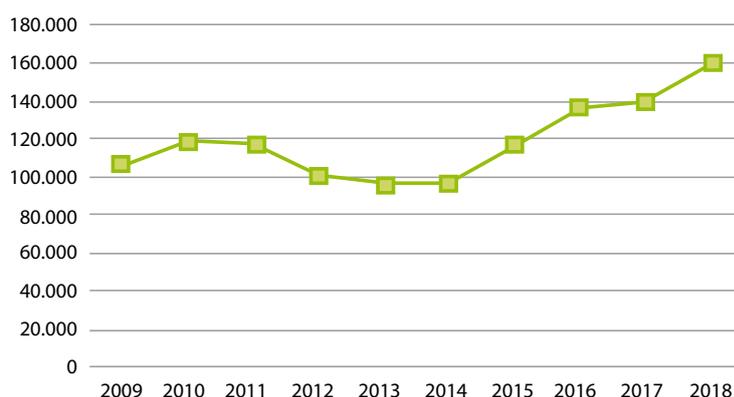
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 55. N° contratos, variación interanual y personas empleadas (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

Contratos	Var. Inter	Personas
159.714	14,75%	71.352

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 23. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SEXO Y EDAD

Tabla 56. Contratación por sexo (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

	Contratos	%	Var. Inter
Hombre	7.878	4,9%	11,2%
Mujer	151.836	95,1%	15,0%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 57. Contratación por grupos de edad (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

Grupos de edad	Contratos	Var. Inter
<18	66	43,48%
18-24	12.409	6,73%
25-29	16.493	12,24%
30-39	35.421	11,20%
40-44	24.294	14,08%
>44	71.031	19,05%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 58. Contrataciones por colectivos específicos (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

Colectivos	(%)
Jóvenes	18,14%
Mujeres	95,97%
Extranjeros	11,20%
Mayores 45 años	44,47%
Personas con discapacidad	1,84%
Demandantes de larga duración	4,52%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 59. Contrataciones por tipo de contrato (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

	Número	(%)
Indefinido	8.713	5,5%
Temporal	151.001	94,5%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 60. Contrataciones por tipo de jornada (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

	Número	(%)
Jornada completa	26.008	16,3%
Jornada parcial	133.644	83,7%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PROVINCIAS

Tabla 61. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (trabajadores/as de cuidados personales. 2018)

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	6.113	17,38%	3,8%	709	33,27%
Sevilla	11.891	26,08%	7,4%	550	72,96%
Las Palmas	2.444	17,22%	1,5%	2.187	20,63%
Barcelona	8.824	5,78%	5,5%		
Alicante	2.793	17,35%	1,7%		
Valencia	3.182	6,24%	2,0%		
Madrid	19.105	30,58%	12,0%	5.588	41,68%
Navarra	2.178	19,08%	1,4%		
Álava	684	18,34%	0,4%		
Gipuzkoa	2.600	19,38%	1,6%	549	65,86%
Bizkaia	3.636	-7,83%	2,3%	337	21,22%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

FORMACIÓN Y MARCO DE COMPETENCIAS

Competencias técnico-profesionales
<p>Primeros auxilios y técnicas de mejora del bienestar general de la persona</p> <p>Higiene personal.</p> <p>Mantenimiento y limpieza de vivienda</p> <p>Alimentación y cocina</p> <p>Atención psicosocial y técnicas de comunicación e interacción con otras personas</p> <p>Capacidad de intervención con usuarios con enfermedades mentales o infectocontagiosas</p>
Competencias transversales
<p>Conocimiento básico a nivel de ofimática</p> <p>Conocimientos normativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención de riesgos laborales - Legislación de protección de datos - Normas y sistemas de calidad
Formación y experiencia
<p>Pese a que en parte de las ofertas no se explicita formación, se prevén nuevos requerimientos formativos, asociación a procesos de especialización y gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de nueva maquinaria: formación en PRL en el manejo de barredoras, uso y manejo de grúas para el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) - Incorporación de nuevas tecnologías: formación en GESAD (software de gestión de ayuda a domicilio) - Incorporación de nuevos modelos organizativos: formación en coordinación del SAD, gestión de equipos etc. <p>Certificado de profesionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familia profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad - Denominación "Atención sociosanitaria a personas en el domicilio", código SSCS0108 - Nivel de cualificación profesional:2 <p>Experiencia superior a un año. Suele exigirse la existencia de referencias</p>

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

5 | Auxiliares de enfermería

Ocupación en la que se han realizado un total de 260.159 contratos, con una tasa de crecimiento del 6,2%. Desde 2012 se percibe un crecimiento sostenido. Al igual que el resto de ocupaciones vinculadas al sector de los cuidados, la tasa de contratación femenina es muy elevada (85%). Por grupos de edad, el mayor crecimiento de las contrataciones se da especialmente en las personas menores de 18 años (43,1%), mientras que en el resto de grupos de edad no hay diferencias significativas (entre el 6 y el 8%, a excepción de las personas entre 30 y 39 años, donde apenas hay crecimiento). La población extranjera representa el 8,3%, inferior a otras ocupaciones seleccionadas. No obstante, el crecimiento de esta población dentro del sector es manifiesto, aunque territorializado (provincias del País Vasco, Navarra y Barcelona). En términos globales, Barcelona es la provincia donde se concentra mayor número de contratos, representando el 27% del total, muy superior a Madrid, donde no llega al 10%. Atendiendo a la formación, se requiere Formación Profesional (grado medio) y una experiencia de, al menos, 1 año. De los datos detallados en la ficha se desprende el potencial de crecimiento de esta ocupación, vinculada al ámbito de los cuidados, lo que puede representar una oportunidad de inserción en un sector profesionalizado.

TIPOS DE OCUPACIONES

- Auxiliares de clínica
- Auxiliares de enfermería de geriatría
- Auxiliares de enfermería de salud mental y toxicomanías
- Auxiliares de enfermería en rehabilitación
- Auxiliares de enfermería hospitalaria, en general

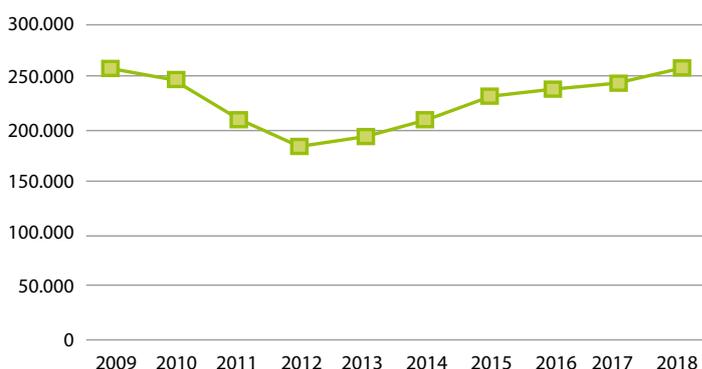
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 62. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (auxiliares de enfermería). 2018

Contratos	Var. Inter	Personas
260.159	6,15%	80.740

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Gráfico 24. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (auxiliares de enfermería). 2018



Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SEXO Y EDAD

Tabla 63. Contratación por sexo (auxiliares de enfermería). 2018

	Contratos	%	Var. Inter
Hombre	36.884	14,2%	7,0%
Mujer	223.275	85,8%	6,0%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 64. Contrataciones por colectivos específicos (auxiliares de enfermería). 2018

Grupos de edad	Contratos	Var. Inter
<18	784	43,07%
18-24	59.619	6,46%
25-29	42.249	8,53%
30-39	55.438	1,02%
40-44	31.005	6,69%
>44	71.064	8,21%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 65. Contrataciones por colectivos específicos (auxiliares de enfermería). 2018

Colectivos	(%)
Jóvenes	39,46%
Mujeres	85,82%
Extranjeros	8,30%
Mayores 45 años	27,32%
Personas con discapacidad	1,32%
Demandantes de larga duración	1,57%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

Tabla 66. Contrataciones por tipo de contrato (auxiliares de enfermería). 2018

	Número	(%)
Indefinido	10.591	4,1%
Temporal	249.568	95,9%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Tabla 67. Contrataciones por tipo de jornada (auxiliares de enfermería). 2018

	Número	(%)
Jornada completa	186.720	71,8%
Jornada parcial	73.395	28,2%

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PROVINCIAS

Tabla 68. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (auxiliares de enfermería). 2018

Provincias	Contratación				
	Población total			Población extranjera	
	Nº	Var. Inter	(%) Provincial	Nº	Var. Inter
Málaga	5.814	8,61%	2,2%		
Sevilla	4.937	-1,12%	1,9%		
Las Palmas	3.249	-0,40%	1,2%		
Barcelona	70.121	7,72%	27,0%	7.319	18,09
Alicante	3.972	3,22%	1,5%		
Valencia	8.673	-1,41%	3,3%		
Madrid	25.450	1,66%	9,8%		
Navarra	9.985	-2,80%	3,8%	649	21,76
Álava	1.515	26,67%	0,6%	276	40,82
Gipuzkoa	7.731	5,63%	3,0%	917	46,96
Bizkaia	16.138	0,89%	6,2%	820	49,91

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

FORMACIÓN Y MARCO DE COMPETENCIAS

Competencias técnico-profesionales
Movilización de pacientes, ergonomía y aseo personal/higiene Ergonomía. Habilidades psicosociales y comunicación en el trato con los pacientes. Procedimientos de ayuda a pacientes con demencia. Especificidad de los procedimientos de ayuda odontológica y estomatológica. Bioética y humanización de la salud: adaptación a nuevos servicios o productos, así como los nuevos factores sociales y la puesta en valor de las relaciones paciente-profesional sanitario. En ciertos casos (puntuales) se requiere que, a parte de las actividades específicas que conllevan las competencias técnico-profesionales, la jornada se complete con otras actividades: ayuda en cocina y tareas administrativas (agenda y citas médicas, atención telefónica etc.)
Competencias transversales
Conocimiento básico a nivel de ofimática Conocimientos normativos: <ul style="list-style-type: none"> - Prevención de riesgos laborales - Legislación de protección de datos - Normas y sistemas de calidad - Responsabilidad jurídica en las relaciones con los pacientes - Conocimiento de los servicios sociales públicos

Formación y experiencia

Suele requerirse un grado medio de formación profesional: Titulación en Auxiliar de enfermería o atención sociosanitaria.

Certificado de profesionalidad:

- Familia profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad
- Denominación "Atención sociosanitaria a personas en el domicilio", código SSCS0108
- Denominación "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales", código SSCS0208
- Nivel de cualificación profesional:2

Titulación en prevención de riesgos laborales específicos en la movilización y traslado de pacientes.

Experiencia no inferior a un año

Fuente: Datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

CONDICIONANTES EN EL ACCESO AL EMPLEO Y PERFILES SOCIO-LABORALES DE LAS PERSONAS SOLICITANTES Y BENEFICIARIAS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL

Introducción: estructura del análisis

Este capítulo cumple un doble objetivo: En primer lugar, **caracterizar los perfiles socio-laborales de la población solicitante de asilo y protección internacional objeto del estudio** -recordemos que es aquella que ha recibido algún tipo de atención por parte de CEAR en los últimos 5 años. Esta información representa, en sí mismo, un valor añadido, ya que no consta información desagregada sobre este colectivo en materia de empleo en las estadísticas oficiales existentes. Se aborda la situación laboral, las trayectorias laborales previas, los principales sectores de actividad y ocupaciones, las condiciones laborales y calidad del empleo, satisfacción con el empleo, y otras claves, derivadas del acceso al empleo, que pueden incidir en el proceso de integración social.

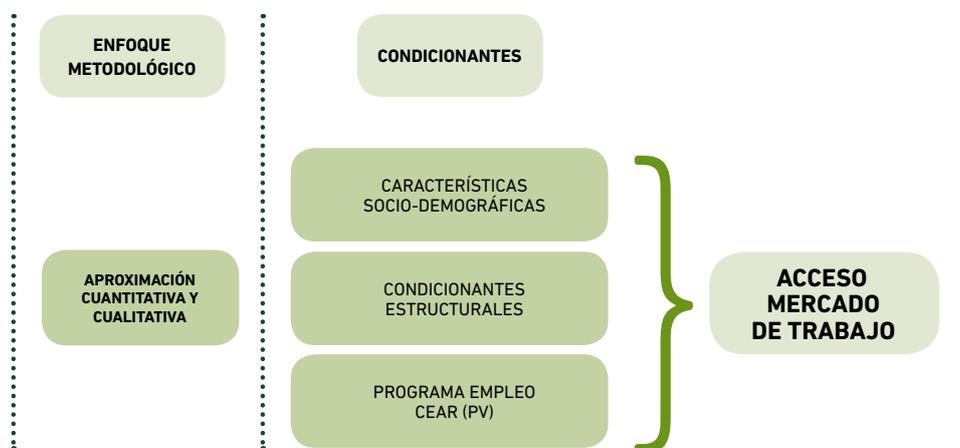
A este ejercicio se suma un **análisis sobre los condicionantes del acceso al empleo de este colectivo, tanto factores exógenos como endógenos.**

Para abordar ambos aspectos de forma integrada, el capítulo se estructura en función de los condicionantes (exógenos y endógenos) del acceso al empleo, incorporando, dentro de cada uno de ellos, diversas dimensiones de análisis relativas a los perfiles sociolaborales del colectivo.

Indicar, finalmente, que el análisis que se presenta a continuación incorpora (tal y como se ha explicitado en el capítulo metodológico) un enfoque cuantitativo y cualitativo:

- Cuantitativo: a través de la explotación de una encuesta dirigida a población solicitante de asilo que ha recibido algún tipo de atención por parte de CEAR. Esta encuesta incluye dos submuestras, el grupo experimental (participantes del FISR) y el grupo de control (no participantes del FISR), diseño que ha permitido aproximarse a los efectos netos del programa.
- Cualitativo: a partir del desarrollo de entrevistas, grupos de discusión y nominales al conjunto de agentes involucrados, lo que ha aportado líneas explicativas a los datos procedentes de la encuesta, pero también ha posibilitado extraer información relevante de carácter adicional.

Gráfico 25. Estructuración del análisis



Fuente: elaboración propia

Acceso al empleo. Explicaciones exógenas a la intervención.

De acuerdo con los diferentes perfiles existentes, determinados grupos de personas tendrán más posibilidades de encontrar un empleo. En este primer subapartado se realiza un recorrido sobre aquellos factores, **ajenos a la intervención de CEAR**, que tienen potencial explicativo de los procesos de inserción laboral, validándose y dimensionándose esta posible influencia.

1 | El sexo como variable explicativa en el acceso al empleo

El 40,4% de las personas encuestadas tienen un empleo en la actualidad, cifra similar a la de quienes buscan trabajo (41,1%). El 9,8% está estudiando, mientras que el 2,9% se dedica a trabajos no remunerados en el hogar.

Tabla 69. Situación laboral

Situación laboral	Frecuencia	(%)
Trabajando	182	40,4
Buscando trabajo	185	41,1
Estudiando	44	9,8
Jubilado/a/pensionista	3	0,7
Dedicado a trabajos en el hogar	13	2,9
Con una discapacidad permanente reconocida	4	0,9
Otras situaciones	19	4,2
Total	450	100,0

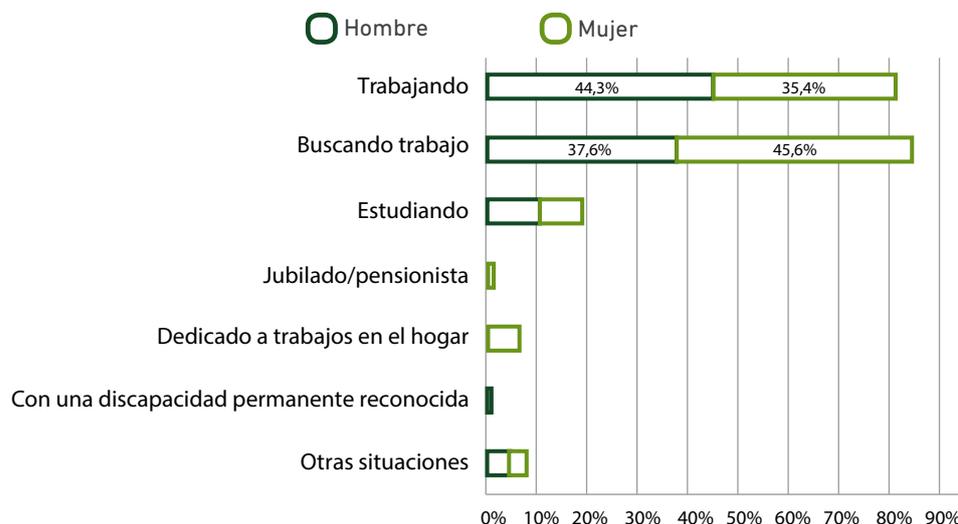
Fuente: elaboración propia

Por sexo, los hombres tienen mayores posibilidades de acceder a un empleo que las mujeres, con una diferencia de 8,9 puntos porcentuales (**). Por el contrario, las mujeres se encuentran en mayor medida en el grupo en búsqueda de empleo (*), o dedicadas a los trabajos no remunerados en el hogar (**) -el 6,7% se encuentra en esta situación, razón que puede explicar, en parte, estas diferencias.

A ello hay que sumarle los desequilibrios en el acceso a la educación formal, donde los hombres también tienen mayor presencia que las mujeres (*). Sin embargo, como se analiza posteriormente, se ha comprobado que las

mujeres no presentan una tasa menor de inserción laboral fruto de una cualificación inferior, ya que el grupo de mayoritario de mujeres que se ubican en situación de búsqueda de empleo, tienen estudios superiores de diplomatura.

Gráfico 26. Situación laboral por sexo



Fuente: elaboración propia

Los resultados que arroja el análisis de la encuesta contrastan, en parte, con el análisis cualitativo realizado en las entrevistas al personal técnico de CEAR, grupos nominales y grupos de discusión. En este sentido cabe destacar algunos aspectos que complementan este análisis.

En primer lugar, se subraya cómo, pese a tener una tasa de ocupación inferior, **el colectivo de mujeres refugiadas parece tener una mejor predisposición para la inserción en el mercado laboral**. El personal técnico identifica mejores competencias formativas entre las mujeres que entre los hombres, en el caso de las personas que vienen del Este de Europa, y en el de las personas provenientes de Centro-América y Sur-América, si bien esta brecha no es significativa, si se percibe una mayor predisposición por parte de las mujeres para la búsqueda de empleo, hecho que implica en muchas ocasiones renunciar a acceder a trabajos de una cualificación equivalente a su formación. En cambio, los hombres son más reacios a insertarse en puestos de menor cualificación, lo que en ocasiones demora su inserción. En este sentido, se identifican algunas posibles causas vinculadas con la reproducción de roles de género que reforzarían estos comportamientos o actitudes. Concretamente, la predisposición de las mujeres se relaciona con la necesidad del sostenimiento de la familia, que se profundiza en el caso de tener menores a cargo, que las empuja a aceptar una amplia variedad de puestos de trabajo.

Creo que las mujeres son un poco más echadas para adelante ... más motivadas para trabajar en cualquier cosa [...] y sin embargo los hombres se cierran más a lo que ha estado trabajando anteriormente [...]yo siempre les comenté la importancia de tener un objetivo profesional pero que igual es más a largo plazo y que busque otros objetivos a corto plazo y les cuesta un poco la verdad y ellos les cuesta mucho más que a ellas el cambiar de profesión (Personal técnico CEAR)

La renuncia a ocupar puestos de mayor cualificación tiene un doble impacto sobre ellas, al verse abocadas a trabajar en sectores laborales de baja cualificación y poco especializados, tales como los vinculados al sector de cuidados y de limpieza, precarizados y en que el trabajo informal es bastante frecuente, aunque permite una inserción más rápida en el mercado.

Sin embargo, tienen mucha más empleabilidad las mujeres a nivel doméstico a nivel de servicio doméstico y limpieza, pero está el cortapisas de que culturalmente el marido tiene que ser el que trabaja (Personal técnico CEAR)

Esta reproducción de roles que encamina a mujeres y hombres a profesiones diferenciadas ya se da en las elecciones formativas que toman durante los itinerarios del programa. Se señala cómo determinados condicionantes culturales pueden reforzar estos comportamientos, aunque no se pretende con ello la estigmatización de determinados colectivos, evitando realizar generalizaciones.

Con la mujer árabe ahora nos cuesta mucho el tema de la inclusión porque si vienen con toda la familia el marido aquí es una cortapisa bastante importante. Para algunas familias no es opción que la mujer vaya a trabajar o incluso a clases de idiomas. El aspecto cultural y los roles dificultan la intervención. (Personal técnico CEAR)

A esta cuestión se le añade la falta de redes de apoyo, que en muchas ocasiones dificulta la formación o la inserción en el mercado laboral, al incompatibilizarse los horarios laborales con la necesidad de prestar cuidados en el entorno familiar.

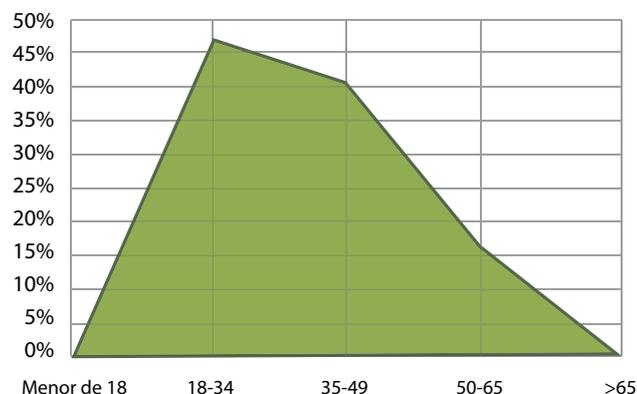
son condicionantes para el desarrollo posterior no sólo en formación y empleo sino en otro montón de variables [...] (Personal técnico CEAR)

Tenemos un hombre con hijos, pero la mayoría son mujeres con hijos [...] existe una limitación importante a la hora de la búsqueda de empleo, de formación porque al final no tienen redes sociales. En una situación de búsqueda de empleo, cuando un niño que se pone enfermo [...] siempre les decimos que es muy importante que hagan redes en el colegio [...] que busquen opciones que... hoy por ti mañana por mí (Personal técnico CEAR)

2 | Diferencias de acceso al mercado de trabajo en función de la edad y el nivel de estudios

Según se revela en la encuesta realizada, las personas de 18 a 34 años acceden en mayor medida al empleo (**), mientras que las mayores de 50 años presentan una tasa de acceso menor. (**).

Gráfico 27. Personas trabajando según rangos de edad

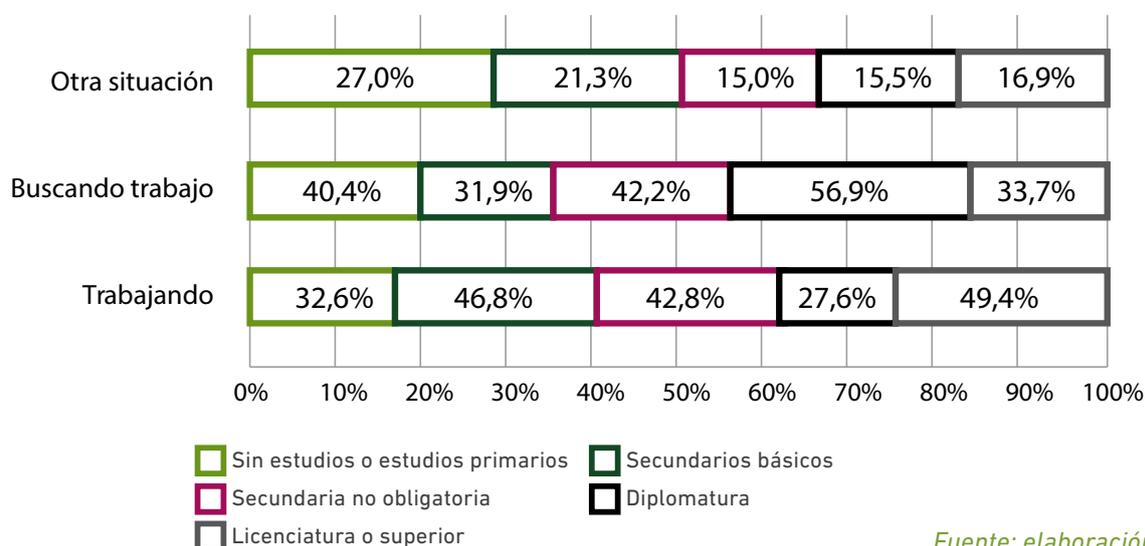


Fuente: elaboración propia

Aunque existe cierta correspondencia entre el nivel de estudios y la probabilidad de encontrar un empleo, esta vinculación no se aterrizaba de una manera lineal, sino que solo se materializa en las categorías extremas. Así, aunque, las personas con estudios bajos (sin estudios o estudios primarios), están trabajando en menor

medida⁴ (*), y las personas con una licenciatura o superior lo hagan en mayor proporción (*), las categorías intermedias no siguen una pauta lineal ascendente por la que, a mayor nivel de estudios, habría un porcentaje más elevado de personas trabajando.

Gráfico 28. Situación laboral según nivel de estudios



Fuente: elaboración propia

Bajo esta lógica discontinua, **el grupo que está buscando trabajo en mayor proporción es el de aquellas personas que gozan de una diplomatura (**)**. Ello podría explicarse por un desajuste entre sus expectativas y las demandas del mercado de trabajo. Estas oscilan entre trabajos de baja cualificación y poco atractivos -lo que les lleva a rechazar parte de las posibilidades laborales existentes o incluso a ser rechazados por estar sobrecualificados/as- y trabajos cualificados que exigen niveles formativos superiores a los estudios de diplomatura. En la medida en que el grupo de diplomadas está compuesto mayoritariamente por mujeres, también deben contemplarse, adicionalmente, las barreras que, por razón de género, tienen para acceder al mercado laboral.

Por otro lado, la **posesión de un título homologado** que acredite el nivel de cualificación también presenta cierta influencia en la obtención un trabajo (*). En las entrevistas y grupos realizados, el peso que los diferentes actores le otorgan a la formación y a la homologación de los títulos es muy elevado, y tiene un carácter explicativo determinante para facilitar la inserción socio-laboral, entendiendo esta no solo como el proceso de acceso al empleo, en un mercado laboral que cada vez requiere de mayor cualificación, sino también la importancia que adquiere la homologación de las titulaciones, competencias o saberes de la persona, como un reconocimiento de sus capacidades, aspecto que tiene una fuerte incidencia en el proceso de inserción social. El hecho de que las personas tengan la posibilidad de ejercer su profesión anterior, o poner en valor sus conocimientos y experiencia, se ha valorado como algo muy positivo por parte de todas las participantes en este estudio. No obstante, en torno a ello también se ha subrayado las importantes barreras para la homologación de los títulos, y las dificultades para acceder a un trabajo sin una titulación específica.

En España para hacer cualquier cosa, necesitas un título homologado. (Personal técnico CEAR)

Si atendemos a los datos que arroja la encuesta, casi el 30% de las personas consultadas no ha podido homologar sus estudios, en el 8,7% de los casos se está actualmente tramitando, mientras que tan solo el 11%

⁴ El hecho de que las personas con estudios inferiores trabajen menor medida no estaría explicado directamente por su nivel de cualificación, sino por su disposición al empleo, ya que una proporción elevada de este grupo se encuentra en "otra situación", no considerándose población activa.

sí lo ha logrado. Se subraya como el 28% -posiblemente por las dificultades existentes y, como veremos, por el restringido periodo temporal del programa- ni siquiera lo ha intentado.

Tabla 70. Situación con respecto a la homologación de estudios en España

Posibles situaciones	Frecuencia	(%)
Si	50	11,1
No	134	29,8
No lo he intentado	126	28
No lo he necesitado	8	1,8
Está en trámite	39	8,7
NS	4	0,9
Total	361	80,2

Fuente: elaboración propia

Parte de las facultades para culminar con éxito la homologación se debe, a parte de los complejos procesos burocráticos en España, a los contextos en los países de partida. Se ponen como ejemplos los casos de Venezuela o Ucrania, en los cuales ya sea por motivos políticos, por la débil institucionalidad o por encontrarse en zonas de conflicto armado, resulta prácticamente imposible obtener la documentación necesaria.

[...] en el caso específico de Venezuela como sabes hay muchos problemas de sacar documentación, documentos apostillados de allí, el problema de los títulos académicos está bloqueado está paralizado, no pueden homologar nada por decisión del Gobierno (Personal técnico CEAR)

[...] de Ucrania bueno ahí zonas en las que no puedes llegar a conseguir la documentación (Personal técnico CEAR)

La ausencia de títulos homologados no solo dificulta significativamente el acceso al empleo, sino que también restringe las posibilidades de acceder a procesos formativos. Para poder optar a cursos que ofertan los servicios públicos de empleo, en caso de no disponer de titulación reconocida, es preciso superar los exámenes de acreditación de competencias clave. En ocasiones los requisitos son bastante difíciles de cumplir ya que se exigen competencias lingüísticas avanzadas, que no están al alcance de personas con una estancia corta en el territorio.

Como se ha comentado previamente, las personas con estudios de licenciatura tienen más probabilidades para acceder al mercado de trabajo. No obstante, el proceso de inserción de estos perfiles conlleva la necesidad de adaptarse a un nuevo entorno en situaciones de desventaja. Para algunas de estas personas con elevada cualificación, o con una carrera profesional dilatada, verse abocados a desarrollar trabajos de una cualificación les supone un duro golpe a nivel psicológico.

Para solventar este shock, desde las diferentes delegaciones de CEAR señalan como uno de los aspectos fundamentales que tienen que trabajar es el "ajuste de expectativas".

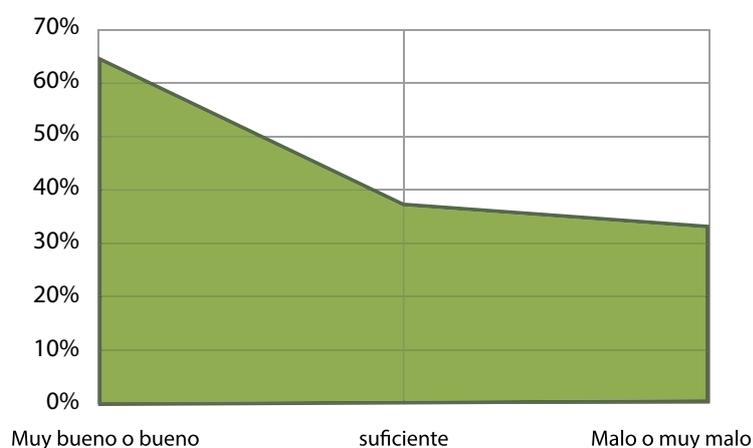
todo lo que he peleado y todo lo que he luchado y lo bien que he hecho las cosas para haber conseguido llegar hasta aquí. Y de un día para otro eso te lo quitan te lo quitan todo. Entonces el golpe psicológico es súper duro [...] después de pasar por todo lo que han pasado...marcharse de su país, el viaje, la llegada aquí, todo el proceso y todo eso es como volver a la casilla del principio (Personal técnico CEAR)

con gente que tienen perfiles medios altos pues el primer hándicapes el aterrizaje de expectativas... ellos vienen con una posición o un estatus profesional que han adquirido a lo largo de toda su trayectoria, pero llegan aquí. [...] Hay veces que el perfil profesional es incompatible o bien porque no tienen la homologación de sus estudios o porque no es posible o bien porque no existe ese puesto como tal que si quieren en su país (Personal técnico CEAR)

3 | El conocimiento del idioma como aspecto clave

Un buen nivel de castellano a la llegada, para quienes este idioma no constituye su lengua materna, contribuye a encontrar un trabajo (*), con diferencias de hasta 30 puntos porcentuales respecto a aquellas personas que declaran tener un nivel “malo o muy malo”. Sin embargo, disponer de un nivel de castellano medio (“suficiente”) no incrementa en gran medida las posibilidades de acceder a un empleo. Lo que realmente discrimina es no tener un dominio elevado.

Gráfico 29. Personas trabajando según el nivel de castellano a la llegada



Fuente: elaboración propia

En este sentido desde las diferentes delegaciones, y también en los diferentes grupos con población participante del programa, se ha manifestado la centralidad que el conocimiento de idioma tiene para permitir una inserción socio-laboral completa.

La problemática se acrecienta entre las personas provenientes de Oriente Medio y África, que manifiestan la dificultad que les supone el aprendizaje del idioma, ya que, en ocasiones, su destino final no era España, sino un país de tránsito hacia otros lugares de Europa. También en algunas delegaciones se han señalado las especiales dificultades que tienen el colectivo de mujeres provenientes de Pakistán o Marruecos para asistir a los cursos de castellano, o inclusive a otras actividades del programa, derivado de patrones culturales y roles de género.

Casi tres años luego de estudiar español, mucho tiempo, y hablar todavía es muy complicado (Grupo Mujeres Madrid)

La concienciación de la importancia del aprendizaje... depende también mucho de los perfiles [...] cuesta más el tema del aprendizaje del español [...] has llegado aquí sin querer llegar a España [...] a partir de una edad sabemos que los aprendizajes cuestan, el tema cultural... (Personal técnico CEAR)

4 | El periodo temporal del FISR y su incidencia en las estrategias de inserción laboral

Las estrategias de trabajo desarrollados por CEAR, al igual que el resto de entidades que intervienen bajo el paraguas de la prioridad V (PV) de la subvención de asilo, encuentran una limitación importante debido a la duración del programa, no superior a dos años (salvo perfiles vulnerables, en cuyo caso son 30 meses) por cada una de las personas participantes. Esta restricción condiciona el diseño del itinerario de inserción personalizado, y penaliza a aquellas personas que tienen un nivel de empleabilidad de partida más bajo, ya sea por el desconocimiento del idioma (y los distintos ritmos de aprendizaje del mismo), por las barreras culturales u otras razones administrativas.

Los tiempos son los mismos para todos los usuarios y lógicamente para la gente que no habla español, que en su país no han ido al colegio, que no tienen las mismas oportunidades de salir con un itinerario laboral, como las personas que sí hablan español, es un hándicap del programa el entender que todas las personas son iguales... (Personal técnico CEAR)

Atendiendo al idioma, existe un periodo (normalmente de 6 meses) para el aprendizaje del castellano. No obstante, y según se pone de manifiesto, es un periodo muy justo o inclusive insuficiente para un adecuado dominio del idioma. En determinadas circunstancias, y según se desprende de las valoraciones de los y las técnicas de CEAR, se ven en la tesitura de iniciar el proceso de búsqueda de empleo, aun cuando sería conveniente profundizar en el conocimiento del idioma, por los apurados plazos del programa.

Con respecto a la homologación, los plazos para los trámites requeridos, superiores inclusive al periodo temporal del programa, hace desistir a parte de los participantes del reconocimiento legal de la titulación (como se observa en la tabla previa), con la consiguiente pérdida del capital formativo y profesional acumulado por la persona en su país de origen.

pues muchas veces esos plazos les hacen desistir y centrarse más en la búsqueda [...] el acceso al mercado laboral directo (Personal técnico CEAR)

en el caso de los títulos universitarios son procesos que igual se van hasta los 2 años. Entonces pues en gente que tiene su titulación, su carrera profesional súper desarrollada e igual tiene que esperar [...] es un plazo que supera los plazos que el Ministerio tiene para los itinerarios [...] Y entonces no les queda más remedio que ir hacia otro tipo de empleos, hacer otro tipo de formaciones [...] Con lo que eso lo entiendo que a nivel personal pues [...] (Personal técnico CEAR)

Ante esta situación, desde los propios técnicos/as de empleo de CEAR se opta por estrategias combinadas, que pasan por combinar la búsqueda activa de empleo y el desarrollo de acciones formativas con el proceso de homologación de títulos. Los técnicos/as consultados coinciden en que es una fórmula que permite iniciar el itinerario de inserción, aprovechar los recursos del programa y el acompañamiento aportado por CEAR.

vale muy bien tú quieres homologar tu título, pero ten en cuenta que te vas a salir del programa. Para cuando consigas la homologación, a partir de ahí vas a tener que pensar el tema de la búsqueda de trabajo. De una forma u otra es lo que nosotros estamos haciendo o lo que es un poco pues trabajar en paralelo y decir bueno a la vez que tienes este objetivo académico o formativo vamos a trabajar a buscar empleo porque es que no hay plazo (Personal técnico CEAR)

Una vez finalizado el tiempo de programa las personas refugiadas no pueden seguir siendo atendidas por el programa. Sin embargo, desde el personal técnico tratan de buscar alternativas para que puedan seguir siendo acompañados en su proceso de inserción socio laboral por otros servicios, bien a través de otras entidades del Tercer Sector, o desde los Servicios Sociales Comunitarios.

podemos derivar a Cruz Roja podemos derivarlos a SOS racismo...pero no podemos atenderlos (Personal técnico CEAR)

Por último, en todas las delegaciones se han puesto de manifiesto las “atenciones de pasillo”: asesoramiento informal, derivado del compromiso de los y las técnicas, a las personas refugiadas una vez finalizado el plazo del programa. Estas atenciones se producen por el vínculo que se establece entre las personas involucradas en el programa.

pues es un poco frío cuando vienen y te piden ayuda decirles que no. Se intenta echarle una mano por lo menos, aunque sea en el pasillo le dices un poco cómo tienen que hacer las cosas (Personal técnico CEAR)

5 | La influencia del marco legal en el proceso de inserción laboral

La situación de las personas en referencia al marco legal, es otro factor que influye en los procesos de inserción laboral. De acuerdo con los datos de la encuesta, contar con una autorización de residencia temporal (el 67,6%**), o con una tarjeta de residencia comunitaria (el 55,6%**), son las situaciones legales que más se vinculan con un acceso al empleo. Por el contrario, no tener ningún tipo de documentación es lo que más influye en negativo para no lograr el empleo (el 55,8% **):

Sin duda, uno de los aspectos centrales de este estudio, y que ha sido transversal a todas las entrevistas y grupos desarrollados, ha versado sobre la situación legal, determinada por los derechos a los que se accede, y a los que no, por ser beneficiarios de protección internacional, los plazos durante los cuales se es beneficiario o no de los mismos, así como el tiempo de duración del programa. La denominada “Tarjeta Roja” juega, pues, un papel determinante en la configuración de la forma de acceso al mercado laboral y en el proceso de inserción social de las personas refugiadas o solicitantes de asilo.

yo he trabajado mucho con la migración y había trabajado poco en asilo y me parece que hay un condicionante administrativo [...] de inestabilidad en la documentación de la que disponen de cara a poder trabajar que condiciona muchísimo. (Personal técnico CEAR)

Es recurrente las alusiones al rechazo y suspicacia que levanta un documento de cartón, que asemeja a los antiguos carnets de conducir, y con un color, el “rojo”, que no genera confianza, sino más bien alarma. Este hecho es señalado como un primer impedimento y dificultad para enfrentarse a las múltiples trabas que las personas refugiadas han de enfrentar en su día a día. A continuación, se muestran dos imágenes que comparan la tarjeta

5 Con respecto a la influencia del estatus legal y el acceso al empleo, sólo se han encontrado claras correlaciones en las situaciones descritas en el texto. No obstante, hay que indicar que la frecuencia del resto de situaciones es muy reducida, por lo que es complejo valorar la incidencia que puedan tener en relación con la inserción laboral.

de residencia y la denominada “Tarjeta Roja” donde se puede apreciar la enorme diferencia y apariencia de “normalidad” o “legalidad” entre una y otra.



Unido al propio formato físico de la tarjeta, existen otros condicionantes relacionados con la situación administrativa y los plazos de renovación de la tarje roja. Recordemos que este documento permite, de forma provisional: durante los primeros seis meses acceder a los diferentes programas de acogida para solicitantes de protección internacional, (programas de aprendizaje de castellano, ayudas para vivienda o escolarización y los programas de apoyo a la inserción socio-laboral que nos ocupan). Una vez transcurrido este periodo, en la primera renovación, y si no se ha producido una rápida denegación de la solicitud, pasarían a tener un permiso de trabajo provisional de 6 meses. Si, transcurrido este plazo, su expediente sigue sin resolverse (ni favorablemente, ni desfavorablemente), el permiso de trabajo se renovaría por otros 6 meses. Así sucesivamente hasta la resolución del expediente, que puede darse en cualquier momento del proceso. Si bien está establecido el periodo máximo de resolución en 2 años (salvo en casos de vulnerabilidad, que recordamos que son 30 meses), lo cierto es que la situación de colapso que se vive en el momento de elaboración de este informe (2018/2019), en la oficina de tramitación de las solicitudes, está provocando que en ocasiones se esté alargando hasta los 3 años o más.

Atendiendo al proceso legal, una primera dificultad reside en las posibilidades de sustentarse económicamente durante los primeros seis meses, en los que pese a tener permiso de residencia, no se puede trabajar. Y ello aun contando con las ayudas económicas que se puedan percibir. A esto se suma la insatisfacción que puede generar encontrarse durante un largo periodo en situación de inactividad.

Por otro lado, el proceso de renovación cada seis meses genera una sensación de incertidumbre prolongada. Los horizontes vitales, o planes de vida tienen un recorrido escaso. En definitiva, no es factible proyectar un plan de vida; vivienda, trabajo, estudio, escolarización de menores a cargo, si los hay, con la mirada puesta exclusivamente en los próximos 6 meses.

¿Quién alquila una vivienda por seis meses? ¿Podemos optar a un puesto de trabajo en el que podemos garantizar nuestra permanencia, en el mejor de los casos, durante 6 meses? ¿Podemos optar a un puesto de trabajo, sabiendo que en cualquier momento nos pueden denegar y, automáticamente tenemos que dejar de un día para otro el trabajo? ¿En qué situación quedan los menores de edad escolarizadas si en cualquier momento les deniegan el permiso a sus progenitores y tienen que abandonar el país?

Es como un freno permanente... no puedo levantar la mirada muchas veces mucho más allá Y a veces ni siquiera de seis meses. Los planes de renovación de la documentación que tengo no van más allá de seis meses y salvando que en cualquier momento puede haber una denegación de permiso [...] el corto plazo en el que se pueden ir haciendo planes mediatiza completamente el plan personal o familiar de cada una de las unidades. es algo que condiciona mucho el trabajo en casi todo, pero en formación y empleo de manera clarísima [...] (Personal técnico CEAR)

A lo largo del trabajo de campo diversos actores nos han manifestado sus preocupaciones y las múltiples implicaciones que este sistema de renovaciones semestrales tiene para las vidas de las personas refugiadas.

El miedo imagínate, la espada de Damocles que tienen los usuarios cada seis meses cada vez que van como (Personal técnico CEAR)

y ahora de repente se queda sin documentos a mitad de ciclo formativo qué hacemos [...] un chico que teníamos ahora está haciendo un curso de informática y el profesor tiene una empresa y se había fijado en él porque es especialista en el sector que tiene la empresa ¿qué pasa? (Personal técnico CEAR)

Este marco regulatorio también genera incertidumbre y tiene un impacto negativo en las empresas y desincentiva las posibilidades de contratación. Las empresas próximas a CEAR o con las que se contactan en el proceso de intermediación y búsqueda de empleo, se encuentran ante una disyuntiva, pues si bien muchas querrían contratar, ya sea porque el perfil profesional les parezca adecuado o porque se empatice con la situación en la que se encuentran, deben hacer frente a un marco regulatorio complejo. Como hemos comentado las renovaciones parciales que se van produciendo del permiso de estancia y trabajo, generan incertidumbre en la empresa, en la medida en que se están arriesgando a contratar a una persona que en cualquier momento le puede ser denegada su solicitud y deben inmediatamente dejar el trabajo.

como empresa y si tengo 2 personas exactamente iguales para el puesto, a una le contrató y esa persona puede trabajar todo el tiempo que yo quiera y a otra le contrato, pero tiene una tarjeta roja que caduca, dentro de 2 meses, [...] es más complicado (Personal técnico CEAR)

Si a esta situación de inestabilidad administrativa se le suma que actualmente existen ciertas bonificaciones para las contrataciones indefinidas con vistas a realizar contratos de 1 año o más, las empresas deben decidir si se arriesgan o si por el contrario buscan la estabilidad y asegurar la obtención de dicha bonificación que, en caso de denegación, deberían reintegrar a la Seguridad Social.

Por otro lado, también se señala la inversión que supone para la empresa el proceso de formación y adaptación al puesto de trabajo, un paso difícil de realizar si no se asegura un mínimo de permanencia en el puesto de trabajo que permita rentabilizar la inversión.

damos una formación muy potente a nuestros empleados y ya no me puedo arriesgar que a mí en seis meses o en un año me digas que esta persona está denegada (Personal técnico CEAR)

Otro aspecto que se ha señalado, y que afecta de manera directa al FISR es la contradicción que existe y se genera entre la inversión que se realiza en la formación del colectivo y el elevado porcentaje de denegaciones, lo que supone para las arcas públicas y para el empresariado la pérdida de la inversión y del valor añadido generado.

estás invirtiendo el dinero por aquí y tirándolo por allí[...] sobre todo no solo mirando a la persona sino también por el lado de la empresa. Tener un profesional que le funciona, que está generando riqueza y de repente por un tema de documentación se queda sin siendo irregular y ya está y a los dos años fuera de la empresa (Personal técnico CEAR)

A los dos factores analizados previamente (la duración del propio programa y los plazos administrativos) se le añaden algunos otros factores derivados de la situación administrativa que influyen en el proceso de inserción social y laboral de las solicitantes de asilo.

Cabe señalar por un lado el desconocimiento generalizado que hay entre la sociedad española de las condiciones legales que regulan la situación administrativa de las personas solicitantes de asilo, aspecto que complejiza aún más el proceso de inserción socio-laboral.

Otra limitación que les afecta de manera relevante desde la perspectiva laboral es la dificultad que en términos generales tienen para contar con carnet de conducir, lo que restringe o dificulta notablemente acceder a ocupaciones vinculadas al transporte, con una fuerte demanda en la actualidad, así como acceder a trabajos ubicados en polígonos o áreas periurbanas, donde las conexiones en transporte público son deficientes o inexistentes.

trabajaba vendiendo seguros [...] pero se me hacía difícil o era mucho movimiento en transporte. Y un día voy a lo del carnet de conducir, pero como era solicitante de asilo no podía tener el carnet de conducir. [...] porque en Cuba tener un coche es un lujo, aquí es una necesidad [---] (GD Canarias)

[...] problema es la localización de las empresas, estamos hablando que [...] están en Aoiz que está a 22 km de Pamplona y [...](Personal técnico CEAR)

Existen por el contrario aspectos derivados de su particular situación administrativa que en cambio pueden ayudar o facilitar la inserción. Una vez admitida a trámite la solicitud y obtenido el permiso de trabajo temporal se encuentran en una situación más estable que la que tienen los migrantes sin documentación, a lo que se suma la posibilidad de acceder a programas formativos y ayudas de diversa índole.

esta tarjeta roja les permite residir legalmente durante un tiempo y otro inmigrante que se planta que con un pasaporte que no puede solicitar asilo tendría que estar 3 años para poder iniciar un trámite de Extranjería y ellos dentro de lo malo y su solicitud tienen ayudas (Personal técnico CEAR)

Por otro lado, tienen la posibilidad de regularizar su situación a través de la fórmula de arraigo, proceso que en ningún caso es sencillo, aunque ofrece alternativas a la denegación del asilo. En las entrevistas nos exponen las dificultades a las que se enfrentan, como son las de conseguir que le ofrezcan un contrato a jornada completa de 1 año de duración, algo que en la situación de precariedad laboral que se ha consolidado en el mercado laboral resulta complicado.

es verdad que el tiempo corre a favor de las personas que van a llegar lógicamente porque a muchas les llega la denegación cuando ya igual llevan 3 años [...] Que eso hoy en día es súper difícil (el arraigo) [...]Y entonces pues hablamos con la empresa le explicamos un poco la situación porque lo primero no entiende porque esa persona ya no puede seguir trabajando [...] Decimos que bueno como ya lleva 3 años en España pero puede pedir permiso para seguir trabajando presentando un contrato de trabajo [...] tiene ser de un año jornada completa para mí y dice la 'empresa porque si un contrato de un año jornada completa no se lo hace a nadie (Personal técnico CEAR)

Además, se señala como durante este lapso de tiempo entre que se les deniega la solicitud y pueden solicitar el arraigo se ven abocados al mercado de trabajo en negro o a sobrevivir de unos exiguos ahorros -desde el personal técnico de CEAR se hace mucho hincapié en la necesidad de generar ahorros para poder afrontar esta situación.

Entonces hay que tener mucho cuidado en ese tiempo en ese periodo que estás hasta los tres años. Entonces pues hay mucha economía sumergida en muchos trabajos (Personal técnico CEAR)

Ante estas dificultades se debe destacar como factor positivo el trabajo y compromiso que se realiza desde CEAR para favorecer que estas personas puedan regularizar su situación, así como la responsabilidad que asume la entidad de emplear a algunas de estas personas⁶.

desde el área de formación empleo o si se sigue trabajando si se sigue trabajando porque si esta persona está cercana a esos tres años tú buscas oportunidades con empresas con las que conocemos sus situaciones para poder realizar esa contratación (Personal técnico CEAR)

mínimamente nos comprometemos ese año para que si está en esa situación pues hemos hecho muchos arraigos también desde nosotros o desde otro proyecto que tenemos que es un proyecto local o desde Causas CEAR un proyecto también nuestro. (Personal técnico CEAR)

6 | La incidencia de las trayectorias laborales previas en el proceso de inserción laboral

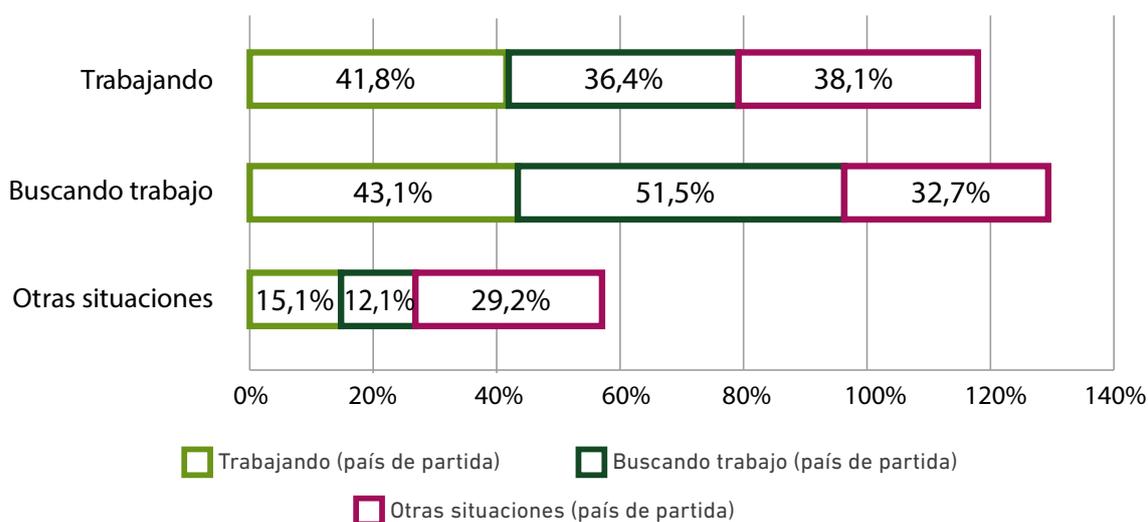
Otra de las dimensiones de análisis se centra en las trayectorias laborales previas de estas personas en los países de origen, y en qué medida es un factor explicativo de las mayores o menores probabilidades de inserción laboral. **De acuerdo a los resultados de la encuesta, haber trabajado antes de venir a España no se traduce en mayores posibilidades de conseguir empleo en este país. El proceso migratorio estaría, por tanto, fragmentando la trayectoria laboral.**

En cambio, sí se aprecia una asociación clara entre una situación previa de ocupación laboral a una situación de búsqueda de empleo en España (*). Es decir, el proceso migratorio genera cierto trasvase de una situación de empleo al desempleo, pero no altera las aspiraciones de acceso al mercado de trabajo: las personas que trabajaban antes, aspiran a seguir haciéndolo (siguen formando parte de la población activa).

Por otro lado, las personas que en su país estaban estudiando, presentan cierta continuidad en esta opción, presentando mayor acceso a los estudios en España respecto a personas que se encontraban en otras situaciones previas (**).

⁶ Aunque es un factor endógeno al programa, se señala en este capítulo por su estrecha vinculación a la situación administrativa.

Gráfico 30. Situación laboral según trayectorias laborales previas



Fuente: elaboración propia

Durante el trabajo de campo también se ha percibido con claridad la necesidad a la que se ven abocadas las personas refugiadas de “reinventarse”. Como muestra, algunos de los procesos de reajuste a los que se han visto sometidas.

trabajaba en una sucursal del banco [...] yo vengo aquí para para salir adelante, con trabajos domésticos de interna o externa. (Grupo Discusión Mujeres Madrid)

he estudiado administración de empresas [...] Yo Estudie aquí peluquería, informática e incluso de camarera de piso. Ahora estoy trabajando para CEAR con contrato de tres meses. (Grupo Discusión Mujeres Madrid)

Estos fragmentos son simplemente una muestra de todos los relatos que en este sentido han emergido en los diversos grupos. No podemos perder de vista el heterogéneo perfil de estas personas, que se enfrenan en España a un mercado laboral fragmentado y que “dirige” a las personas extranjeras ocupaciones no cualificadas y a las que la población local no suele acceder. A pesar de su perseverancia y la del personal técnico de CEAR, muchas veces tienen que reajustar sus expectativas, especialmente las mujeres.

al final como que les dirige hacia unos sectores o nichos de mercado que tienen que ver más con profesiones poco cualificadas [...] en general las personas refugiadas tienen que bajar uno o dos escalones en su carrera profesional y las mujeres más claro (Personal técnico CEAR)

Parecen percibirse ciertas correlaciones entre el continente de origen y las probabilidades de inserción laboral, aunque con ciertos matices. En la tabla que se presenta a continuación se aprecia cómo las personas procedentes de América tienen una tasa de empleo más elevada que las personas de otros continentes (**).

Tabla 71. Situación laboral según continente de procedencia

Situación laboral	Continente					Total
	África	América	Asia	Europa	Apátrida	
Trabajando	49	106	8	18	1	182
	36,0%	45,7%	32,0%	39,1%	9,1%	40,4%
Buscando trabajo	55	94	13	15	8	185
	40,4%	40,5%	52,0%	32,6%	72,7%	41,1%
Otra situación	32	32	4	13	2	83
	23,5%	13,8%	16,0%	28,3%	18,2%	18,4%

Fuente: elaboración propia

No obstante, es preciso subrayar que esto se debe, en buena medida, al peso creciente de las personas de origen venezolano, que en términos generales tiene un nivel de empleabilidad elevado. En este sentido indicar que el 27,8% de las personas procedentes de este país poseen un nivel de estudios alto (licenciatura o superior), superior al resto de países. De hecho, los y las venezolanas tienen una tasa de inserción laboral 6,5 puntos superior a la de sus compatriotas latinoamericanos.

Por otro lado, y de forma complementaria, el dominio del idioma influye es una razón de peso que explica la mejor situación de las personas que proceden del continente americano con respecto al resto.

Tabla 72. Situación laboral de personas procedentes de Venezuela y de otros países del continente americano

Situación laboral	América		Total
	África	América	
Trabajando	59	44	103
	48,8%	42,3%	45,8%
Buscando trabajo	47	44	91
	38,8%	42,3%	40,4%
Otra situación	15	16	31
	12,4%	15,4%	13,8%

Fuente: elaboración propia

Estos datos tienen correspondencia con la descripción que desde los servicios técnicos de CEAR nos han facilitado a lo largo de las diversas entrevistas.

dependiendo de las oleadas, varía mucho el perfil educativo, experiencia laboral[...] yo estoy aquí desde hace 3 años, y ahora venezolanos y ucranianos. Bastante bien formados (Personal técnico CEAR)

Acceso al empleo. Explicaciones endógenas a la intervención.

En este apartado se analizará la influencia neta de la intervención de CEAR en las posibilidades de inserción laboral. Se pretende por tanto contestar a la cuestión de si es atribuible la participación en el programa de empleo con un posible acceso al mercado de trabajo.

Recordemos, tal y como se ha comentado previamente, que el 40,4% de las personas encuestadas trabajan actualmente. Para poder enjuiciar este dato, es decir, para poder establecer el peso de la influencia de la intervención de CEAR en el acceso al mercado de trabajo, es preciso determinar otros referentes comparativos que permitan dimensionar esa contribución.

En la siguiente tabla, se observa **cómo los/as participantes del programa de empleo FISR han accedido en un 10,3% más que las personas que no lo han hecho (**)**. Esta diferencia, que es estadísticamente significativa, refleja la magnitud del cambio neto obtenido por la intervención analizada. Al estar comparando grupos homogéneos entre sí en base a las variables de sexo y edad (véase el apartado de control de sesgos), se descarta que este balance sea debido a una distribución desigual de estas variables en ambos grupos.

Tabla 73. Situación laboral en función de la participación o no en el programa de empleo de CEAR

Situación laboral	Participación en el programa de empleo de CEAR		Total
	Sí	No	
Trabajando	59	44	103
	48,8%	42,3%	45,8%
Buscando trabajo	47	44	91
	38,8%	42,3%	40,4%
Otra situación	15	16	31
	12,4%	15,4%	13,8%
Total	150	300	450
	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Otro factor que se debe aislar estadísticamente es el **haber participado en un programa de empleo en una organización diferente a CEAR**, con el objetivo de dilucidar en qué medida estos resultados se deben a una intervención diferente previa. En los análisis realizados a este respecto, se descarta la influencia externa en la medida que se ha comprobado que no tiene una relación directa con mayores probabilidades de conseguir un empleo.

Otro elemento a tener en cuenta en la medición del impacto neto del programa de CEAR en la consecución de un empleo, es **el nivel de estudios**. Como se ha comprobado en capítulos anteriores, los estudios de licenciatura te posicionan mejor respecto al mercado de trabajo, mientras que no tener estudios o tener estudios primarios básicos te ubican en una situación de desventaja. En este sentido, señalar que, sobre el total de personas encuestadas, en el grupo de participantes en el programa de empleo había una mayor proporción de personas con licenciatura o superior que en el grupo de comparación. No obstante, los análisis arrojados desde esta óptica indican que la composición diferencial de los dos grupos en cuanto a la proporción de personas licenciadas no está alterando los resultados. Es decir, se obtendría igualmente un impacto neto positivo si se aislase esta proporción diferencial. Asimismo, se subrayan otras conclusiones al respecto:

- Las personas que participan en el programa de empleo consiguen mejores resultados que aquellas personas que no lo hacen en todos los niveles de estudios⁷.
- Se observa una excepción para esta pauta: precisamente en el grupo de personas con estudios de licenciatura o superior, son las personas que no han participado en el programa de empleo la que consiguen un mejor acceso al mercado de trabajo. Esto podría deberse, tal y como se detalla posteriormente, por las expectativas que genera la participación en el programa, específicamente en el grupo de mayor cualificación.

Es precisamente la necesidad de ajuste de expectativas lo que puede dificultar o retrasar la inserción en el mercado de trabajo de este grupo.

⁷ Con diferencias no siempre estadísticamente significativa

1 | Impacto de género

Como se ha explicitado con anterioridad, las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo. En la siguiente tabla se muestra cómo el programa de empleo de CEAR no revierte esta situación, variando muy poco los porcentajes en la comparativa realizada. Desde este punto de vista, el programa sería neutro a un impacto de género.

Tabla 74. Diferencias entre hombres y mujeres que buscan un empleo

Total muestra	8% (**)
Participantes del proyecto	9,4% ⁸

Fuente: elaboración propia

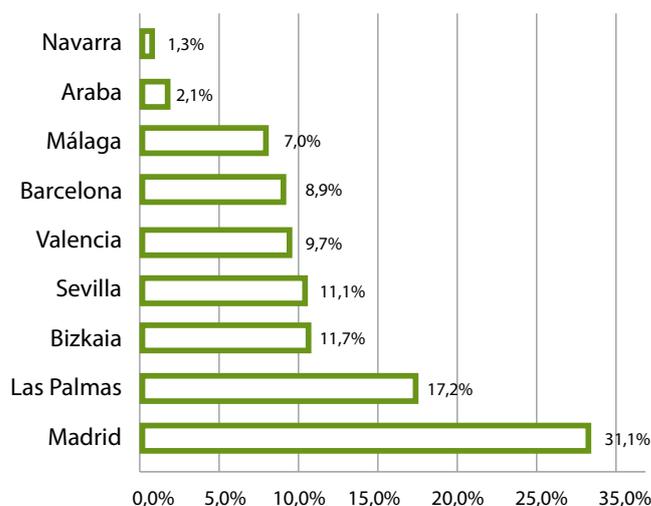
2 | Procesos o actividades desarrolladas en el marco del programa

En este epígrafe se incluyen varios tipos de análisis. En primer lugar, se presentan los datos de participación y cobertura del FISR, así como la valoración de los participantes según las distintas actividades que contempla el programa. Asimismo, se analiza la influencia de estas actividades en el proceso de inserción laboral, a través de la elaboración de un índice de exposición.

DATOS DE PARTICIPACIÓN Y COBERTURA DEL PROGRAMA

En el conjunto de convocatorias del FISR, se ha atendido a un total de 3.732 personas. En la delegación de Madrid es donde se concentran mayor número de participantes (31% del total), seguido de Las Palmas (17%). Un segundo grupo lo componen las delegaciones de Bizkaia y Sevilla (rondando el 11% en ambos casos). En tercer lugar, se sitúan las oficinas de Valencia, Barcelona y Málaga (con una horquilla entre el 10 y el 7%). Finalmente, en Álava y Navarra, los beneficiarios/as atendidas se reducen sensiblemente, con un peso sobre el total del 2% y 1,3% respectivamente⁹.

Gráfico 31. Personas atendidas por delegaciones



Fuente: elaboración propia

⁸ Estas diferencias no son estadísticamente significativas.

⁹ Hay otras 16 personas participantes en el programa distribuidas en otras 12 provincias. No se han incluido en el gráfico por el escaso peso que tienen sobre el total.

Según la información recabada a través de la encuesta, las **actividades que han tenido una mayor presencia de participantes** son, en este orden, la entrevista, clases de español, orientación individual y la realización de talleres ocupacionales, de cara a la adquisición de competencias técnicas. Las actividades con menor participación han sido asesoramiento en emprendimiento y talleres de competencias transversales (comunicación, manejo del tiempo y otras habilidades).

Tabla 75. Grado de participación en las distintas actividades del programa

Actividad	Participación (%)
Entrevista	88,7%
Orientación individual	70,7%
Orientación Grupal	55,3%
Clases de español	79,3%
Talleres ocupacionales	68,7%
Talleres sobre otros aspectos: gestión del tiempo, comunicación, etc.	24,0%
Asesoramiento en emprendimiento	29,3%

Fuente: elaboración propia

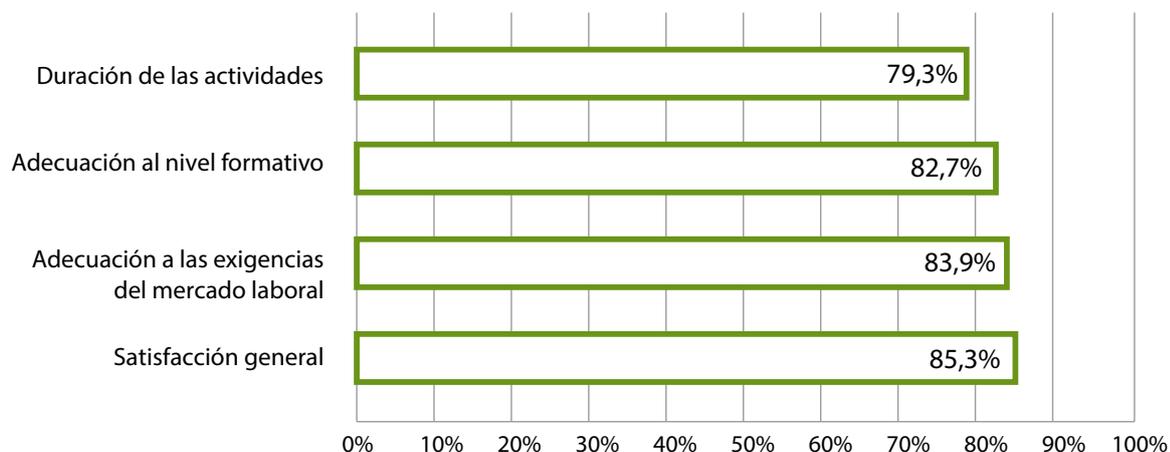
Se perciben dos **pautas de acceso a las actividades del programa**, la edad y el sexo. Por un lado, las personas más jóvenes (18-34 años), son los que tienen menor presencia en las diferentes actividades y servicios ofertados. Una de las razones que explicaría esta menor participación es, presumiblemente, debido a que es el grupo que tiene más facilidades para encontrar empleo, por lo que tienden a minimizar el acceso al programa. Por otro lado, las mujeres tienen una mayor presencia en el conjunto de los recursos, mientras que los hombres acceden sobre todo a recursos vinculados con contenidos específicos como los talleres ocupacionales o el asesoramiento en emprendimiento.

Con respecto a la **regularidad en la asistencia de las actividades**, más del 85% ha acudido "siempre o casi siempre". Si bien, como vemos, es una pauta generalizada, se observan algunos patrones diferenciados. La presencia de las mujeres en un mayor número de actividades, es también coherente con la regularidad en la asistencia en las mismas, con una diferencia de 8,8% respecto a los hombres (*). Esta correspondencia entre acceso y asistencia también prevalece en un análisis teniendo en cuenta la edad, siendo el grupo de 18 a 34 años el que más falta (**), y el de 35 a 49 el que mantiene una mayor regularidad en la asistencia (**).

VALORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Cabe señalar que los procesos o actividades desarrollados por la intervención reciben una valoración muy satisfactoria por parte de las personas encuestadas, sobre las siguientes dimensiones: satisfacción general, correspondencia con el mercado laboral, adecuación a los niveles formativos y duración suficiente. Solo en este último punto se percibe un margen de mejora algo mayor (del 10,7%) que en las otras dimensiones analizadas.

Gráfico 32. Valoración de las actividades del programa¹⁰



Fuente: elaboración propia

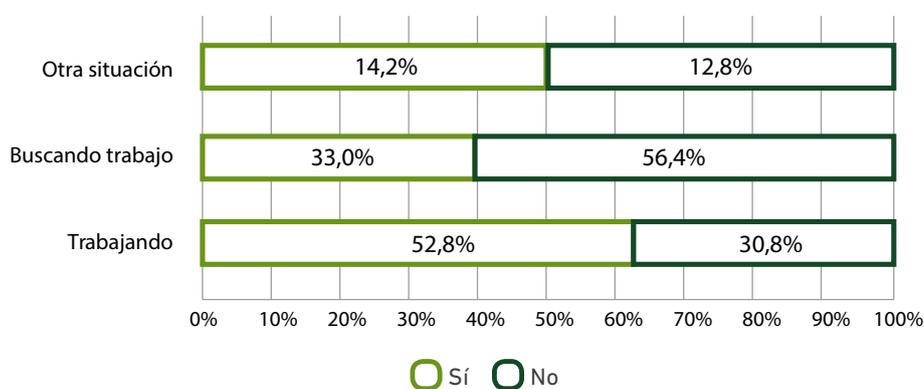
INCIDENCIA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

Anteriormente se ha constatado el impacto positivo del programa en la generación de empleo. De cara a profundizar sobre el impacto de la intervención, y vinculado con el análisis de procesos, es relevante conocer **qué aspectos concretos del programa de empleo influyen en mayor medida en el acceso al mercado de trabajo.**

Para abordar este análisis se ha generado un **índice de exposición** a la intervención bajo la hipótesis de que las personas que hayan aprovechado el mayor número de recursos, obtendrán mayores puntuaciones de inserción laboral.

Un análisis desagregado de cada una de las actividades y su influencia en la obtención de un trabajo, muestra que **solo algunos de los recursos ofrecidos se vinculan con un aumento de probabilidades de obtener un empleo.** Como se recoge en los siguientes gráficos, el proceso que más influye es la orientación laboral individual, de manera que las personas que han participado de este servicio trabajan alrededor de un 20% más que aquellas personas que no lo han hecho (**).

Gráfico 33. Situación laboral en función de si se ha recibido atención laboral individual

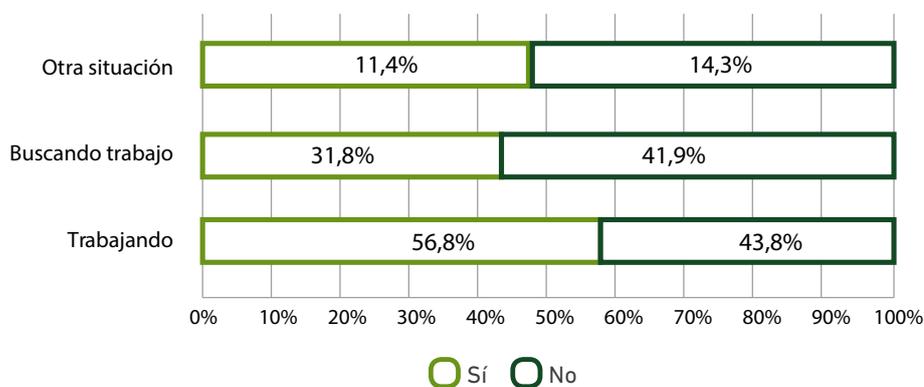


Fuente: elaboración propia

¹⁰ Esta valoración se establece a partir de la manifestación "de acuerdo" con las dimensiones que figuran en el gráfico.

El asesoramiento para el emprendimiento también se muestra con capacidad explicativa de las posibilidades de acceso a un empleo, con una diferencia de 13 puntos porcentuales respecto al grupo de no participantes (*).

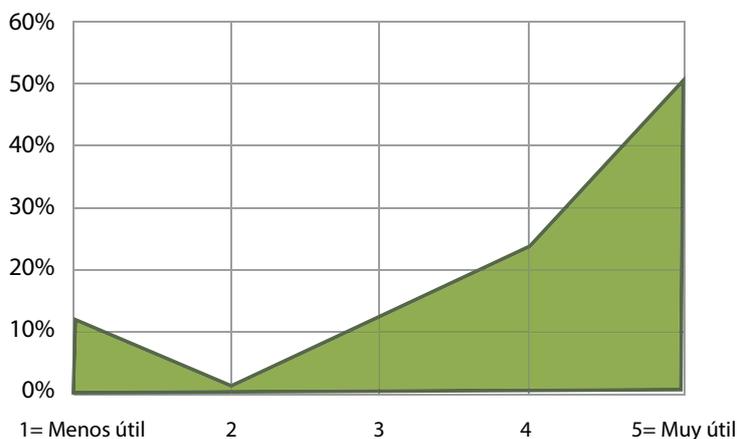
Gráfico 34 Situación laboral en función de si se ha recibido asesoramiento en emprendimiento



Fuente: elaboración propia

El índice de exposición muestra una influencia desigual de los diferentes recursos ofrecidos por el programa en la obtención de un empleo. No obstante, la encuesta también incluía una pregunta directa sobre la utilidad del programa para la consecución de un empleo (no se valora la utilidad de cada una de las actividades sino en términos generales). En este sentido, casi el 75% de las personas encuestadas cree que la intervención ha sido útil o muy útil para la obtención de un empleo, mientras que en torno a un 10% minimiza la utilidad del programa.

Gráfico 35. Percepción sobre la utilidad del programa en la obtención de un empleo



Fuente: elaboración propia

3 | Análisis cualitativo en torno al funcionamiento del programa.

A lo largo de las siguientes páginas trataremos de ir desgranando algunos de los aspectos diferenciales que aportan valor al FISR. Con ello queremos destacar y poner de relieve algunos aspectos comunes de la intervención desarrollada en los diferentes territorios y también otros elementos distintivos, que a modo de buenas prácticas puedan ponerse en común, y en el caso de ser viables, puedan replicarse de unos territorios a otros.

En primer lugar, comenzaremos por describir el funcionamiento del programa en palabras de las propias personas que lo desarrollan, iremos desgranando la filosofía de la que parte, los aspectos funcionales del

mismo, aquellos aspectos que el personal técnico considera óptimos y aquellos otros que es necesario mejorar. Trataremos de mantener un orden cíclico, de modo que el análisis discursivo permita seguir la secuencia del programa con la valoración o descripción que realizan de sus diferentes fases.

El **objetivo fundamental del programa** es la inserción laboral a través de itinerarios personalizados y con un alto componente de fortalecimiento de las capacidades individuales para la inserción, adaptándose a la realidad del mercado laboral en cada momento y territorio aprovechando el tiempo de duración del programa y optimizando los recursos de los que dispone el mismo.

el qué quiero hacer, qué sé hacer, pero qué busca el mercado. (Personal técnico CEAR)

bueno primeramente detectábamos un poco las necesidades personales de cada una individualmente y de ahí veíamos cuáles son las salidas o el curso que podría tener más posibilidades de aceptación por parte de las personas usuarias porque nosotros no decimos a la gente lo que tiene que hacer sino ellos son los que tienen que decir lo que quieren [...] nosotros le podemos decir cuál es la situación del mercado de trabajo pero ellos que tiene que decir cuál es su futuro (Personal técnico CEAR).

La motivación personal es fundamental para el éxito del programa y para ello el equipo técnico tiene un elevado grado de versatilidad y flexibilidad para adaptar su intervención a cada caso concreto. Para poder llevar un proceso de inserción satisfactorio también se pone en juego el trabajo interdisciplinar, de modo que el trabajo de las diferentes áreas (Trabajo Social, Psicología, Asistencia Legal y Orientación Laboral) permita un proceso exitoso.

Yo creo que siempre se intenta tirar de la mochila que ellos traen. Si fuiste abogado en tu país, es porque alguna vez quisiste serlo y te hacía feliz. Se parte de ahí y es nuestro principal punto de partida (Personal técnico CEAR)

lo primero que hacemos es un análisis de expectativas [...] Conocer un poco el perfil de la persona, ver qué es lo que espera. También tiene otros problemas [...] hay un trabajo interdisciplinar. [...] sí está capacitada esta persona para iniciar un proceso de formación. (Personal técnico CEAR)

La secuencia tipo del FISR, una vez analizada su capacitación para iniciar el proceso formativo sería:

el primer taller es de autoconocimiento, analizar de forma conjunta qué saben hacer, qué quieren hacer, el segundo taller sería el de currículum. [...] El tercero sería recursos BAE (Búsqueda Activa de Empleo) y el cuarto sería el proyecto de procesos de selección que no lo da el técnico de referencia si no que lo dan los compañeros de prospección (Personal técnico CEAR)

No todas las personas pueden adaptarse de igual forma a los itinerarios, por lo que es necesario una diversidad de formatos de intervención. El crecimiento y desarrollo del FISR, viene derivado, en parte, de la casuística que se da en los flujos de personas solicitantes. En este momento el mayor número de demandantes son personas procedentes de Venezuela, y al ser personas que ya tienen las competencias lingüísticas adquiridas, se han reforzado todas las áreas vinculadas a la mejora de competencias de búsqueda de empleo y de intermediación y prospección.

Dada la heterogeneidad de perfiles, el trabajo interdisciplinar se hace fundamental para poder valorar cada caso desde una perspectiva integral.

hay intención, como esencia de la casa, de que la atención sea integral. Desde social y empleo y psicológico, se hacen muchas cosas conjuntamente para intentar que lo que se hace sea integral. (Personal técnico CEAR)

Como señalábamos, el equipo y el programa permiten un alto grado de flexibilidad para atender a las necesidades: las inmediatas que permitan obtener una renta a corto plazo a través de una inserción rápida en el mercado laboral, al tiempo que se continua con el itinerario -orientación, formación etc.- que contribuya a alcanzar las aspiraciones laborales de los y las participantes.

Es que quieren trabajar de su profesión aquí y si sale otra cosa pues a lo mejor... entretanto tirar por donde sea más fácil y luego ya pues miramos (Personal técnico CEAR)

En las delegaciones más grandes, con más recursos y personal, se pueden permitir una distribución funcional del trabajo que optimiza y especializa el trabajo de cada área.

hay técnicos (6) que hacen el itinerario y ese es su dedicación fuerte y a esta parte más de orientación, se complementan con dos profesionales que hacen un intensivo mucho más en intermediación y prospección y otro intensivo con alguien que refuerza la parte de formación (Personal técnico CEAR)

Uno de los aspectos clave del FISR es el diseño de itinerario, y dentro del mismo la búsqueda de formaciones ad hoc que permitan satisfacer y apoyar las demandas individuales y su perfil competencial, y por otro las demandas del mercado laboral, o más bien, la necesidad de una inserción laboral durante el periodo de vigencia del FISR. Para articular este mecanismo, se pone a disposición de CEAR dos posibilidades para financiar la formación. Una partida económica individual, vinculada a la persona y que es intransferible, y otra destinada a la subcontratación de formaciones, siendo CEAR quien decide en cuál de las dos opciones quiere invertir el presupuesto.

tienen una cantidad para formación individual de 1364 con unos 15 euros más 250 euros de material. [...] trabajamos con una base de datos del Ministerio que se llama I3L. Nosotros, Cruz Roja, vamos todas las entidades sociales [...] es un acumulativo, pero no de entidad sino por usuario en todo su proceso de asilo. (Personal técnico CEAR)

la subcontratación es una formación que sí que se subcontrata a nivel de entidad [...] aunque a mí por persona me cueste 500 euros esos 500 euros no se reducen de esos 1300 porque es otra partida. (Personal técnico CEAR)

Los criterios para emplear una partida u otra, y el tipo de formación, como ya se ha señalado, tiene un alto grado de flexibilidad y adaptabilidad, en el que intervienen variables como; el perfil de una beneficiaria concreta o un grupo determinado de beneficiarias del programa, la demanda concreta del mercado en ese momento, la disponibilidad o no de cursos similares en la oferta pública de empleo, así como la optimización de medios.

A partir de las propias palabras del personal técnico podemos poner en valor qué mecanismos se ponen en marcha para seleccionar un tipo de formación u otro, y la necesidad o idoneidad de hacer uso de una partida presupuestaria u otra.

dos partidas económicas: una parte de itinerarios individuales para formación individualizada que necesito o sobre lo que quiero formarme... por ejemplo un curso de peluquería... (Personal técnico CEAR)

...pero luego aparte nosotros tenemos un presupuesto de subcontratación. Estos presupuestos vienen para formaciones grupales ad-hoc. La idea es diseñar en función de los perfiles que tenemos una formación que dé respuesta a una demanda específica por parte de una empresa [...] Un poco en función de la demanda del mercado y en función también de las empresas con las que venimos trabajando (Personal técnico CEAR)

En función del tamaño, recursos de las delegaciones y la oferta pública disponible en las distintas provincias, la subcontratación de los procesos formativos es más o menos común. En determinados casos, ya sea por el menor número de casos que atienden o por una mayor disponibilidad de recursos públicos para la formación, el uso de la subcontratación es menor que en otras delegaciones.

aquí en Navarra por el n.º de usuarios más que programar nosotros hacemos la subcontratación [...] Y vamos, al final también aprovechamos otros recursos que no salen muy bien gratuitos. Además, lo que implica el proceso de subcontratación, los técnicos disponibles...me parece que es como un formato que quizás esté pensado para delegaciones más potentes (Personal técnico CEAR)

es cierto que aquí en Euskadi tenemos una formación subvencionada importante con el servicio vasco de empleo [...] tiramos de las ayudas de prioridad 5 para poder pagar algunas matriculas en centros formativos [...] Nosotros, por ejemplo, aquí montamos un curso al año, 2 como mucho, pero luego cuando vamos a Madrid y hablamos con otras delegaciones vemos que hay otras que montan mogollón de cursos porque no tienen tanta oferta subvencionada (E Euskadi Personal técnico CEAR)

En ocasiones la utilización de los fondos para formación ad-hoc subcontratada sirve también para paliar la escasez de oferta pública o privada en determinados periodos del año. Además, es una oferta formativa que permite aprovechar los ajustados tiempos del programa, sin que existan grandes periodos de espera.

son muchas personas y muy variadas y no podemos hacerles a todos el mismo traje eso está claro. Pero sí que es cierto que en muchas situaciones las personas pueden acceder a una formación cuando hay temporadas en las que no hay oferta, y les puede ayudar mucho al estado emocional estado [...] esa sentirse productivos (Personal técnico CEAR)

Una de las estrategias que se utiliza desde las diferentes delegaciones para poder sacar adelante los cursos de formación se basa en el trabajo en red con otras entidades que intervienen sobre el colectivo de solicitantes de asilo y protección internacional. Para ello, o bien se acoge a personas de otras entidades o se deriva a participantes. Se trata de una práctica que en algunos territorios está más consolidada que en otros y que por tanto no funciona por igual en todas partes.

aquí sí que tenemos como mucha comunicación. Y mucha relación con otras entidades que trabajan con el colectivo pero que al mismo tiempo son centros formativos, también entonces ahí claro que derivamos a mucha gente (Personal técnico CEAR)

trabajamos con algunas entidades para rellenar plazas de formación, aunque con otras es más complicado, son menos accesibles. Trabajamos con muchas entidades, pero colaboraciones puntuales. (E. Barcelona Personal técnico CEAR)

Esta práctica, que fuera del tercer sector podría considerarse en cierto modo contraproducente, ya que se estaría cediendo a entidades "competidoras" posibles recursos, en la práctica, está formalizada bajo el nombre de "derivación parcial" en la Base de Datos que comparten todas las entidades que trabajan con posibles beneficiarias del P.V.

Por último y en relación al trabajo en red, esta colaboración se extiende y va más allá de lo propiamente marcado por el P.V. Varias delegaciones están conectadas a través de redes donde se comparte información que pueda redundar en beneficio del colectivo.

del programa incorpora financiado por la fundación de la Obra Social de La Caixa [...] una red de actividades sociales para personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión, no solamente emigrantes refugiados [...] en la que se genera una red de contactos tanto para compartir información de ofertas laborales como de formación en las entidades [...] sobre todo cursos de formación ocupacional (Personal técnico CEAR)

antes había un sistema que se llamaba red Ariadna y ahora se está haciendo de manera informal, para volver a unir a las entidades, independientemente de las redes formadas (Personal técnico CEAR)

En el diseño de las formaciones también se tiene en cuenta, y es algo que en algunas de las delegaciones se pone de relieve como un factor determinante para favorecer la inserción laboral, la colaboración directa de las empresas o asociaciones empresariales a través de convenios, más o menos formalizados, pero gracias a los cuales se han habilitado canales de comunicación permanentes con el sector empresarial.

Estamos trabajando con asociaciones de empresarios, diseñando formación a medida para que luego la inserción tenga mayores probabilidades. (Personal técnico CEAR)

Los y las expertas en el ámbito laboral consultadas en el marco de este estudio consideran que los convenios y otras posibilidades de colaboración con carácter estable son fundamentales, tanto para el diseño de procesos formativos que se ajusten a las necesidades específicas de las empresas, como para asegurar un número constante de inserciones laborales.

Es imprescindible que la empresa esté involucrada. Habrá una mayor recepción. Además, puede responder a las propias necesidades de la empresa. Por otro lado, es necesario abordar la formación desde la práctica. Para los convenios es necesario un amplio contacto previo, de sensibilización en los distintos cargos etc. (Grupo Nominal Valencia)

Se trata pues, de un programa que pone en juego un volumen muy importante de recursos; de personal, presupuestario, recursos etc., que permite articular un sistema complejo, como es la atención individualizada para la inserción socio-laboral de una importante cantidad de personas solicitantes de asilo y protección internacional.

El PV creo que tiene un potencial muy grande con una disponibilidad de recursos muy importante y que es elemento diferencial muy significativo. [...] Y si lo comparamos con otros proyectos o con nuestro propio programa operativo creo que hay una diferencia presupuestaria con otros programas de empleo... tendríamos que medir el rendimiento que le sacamos a esos dispositivos (Personal técnico CEAR)

Otra de las líneas de trabajo del FISR está en la formación y asesoramiento para el emprendimiento, si bien las dificultades burocráticas para poder darse de alta como autónomos o poner en marcha una empresa son

elevadas. Por ello es una de las áreas que de momento ha tenido menos desarrollo, si bien desde CEAR se señala que en la actualidad se está reforzando, ya que se identifica un significativo número de personas con inquietudes en el desarrollo de su propio negocio. El impulso de esta vía no se realiza exclusivamente a través de formaciones y asesoramientos especializados sino también a través de la forja de relaciones y alianzas estratégicas, aunque por el momento, son acciones puntuales que dependen de los recursos y bagaje de técnicos en algunas delegaciones, sin que pueda considerarse una práctica sistemática del programa.

es una limitación muy grande porque en concreto con el colectivo de Venezuela son super emprendedores y si de verdad se les apoyará y se les diera su oportunidad se querrían montar su negocio, porque la mayoría de ellos han tenido su negocio allí y muchos tenía su titulación profesional y además del negocio [...] casi todos te quieren pedir asesoramiento sobre autoempleo (Personal técnico CEAR)

la gente se busca la vida por cuenta propio. Hay pocos. Si hubiera un programa mejor diseñado y se apostara más, tendríamos resultados más positivos. El programa está diseñado para la acogida de las personas con inquietudes de emprendedurismo, y la derivación de estas personas a programas y entidades especializadas que los acompañan (Personal técnico CEAR)

Finalmente, y con carácter general, se subraya el carácter personalizado del itinerario de inserción, y como ello genera una relación de confianza y un vínculo importante entre el personal técnico y las personas participantes, con un efecto positivo en varias direcciones: predisposición para el desarrollo de las acciones requeridas, resolución de problemas sobrevenidos, así como la valoración y satisfacción sobre el programa.

Yo creo que uno de los factores buenos de las cosas buenas que tenemos son procesos muy personalizados de itinerario. Y es que hacemos talleres grupales y formaciones grupales cuando inician y tener itinerario personal en los inicios con esas personas se genera una relación de confianza entre el técnico y el usuario. Eso también es muy importante. De hecho, te llaman para preguntarte cualquier otro tipo de cosas que no tengan que ver incluso con el ámbito laboral. Intentas por lo menos conocer bien a esa persona (Personal técnico CEAR)

ASPECTOS CRÍTICOS DEL PROGRAMA

A pesar de las bondades del programa expresadas con anterioridad, es preciso poner de manifiesto aquellos aspectos críticos, detectadas por parte del personal técnico, que es necesario mejorar, o que, sin ser susceptibles de mejora, dificultan de algún modo el desarrollo del mismo.

Entre los aspectos más destacados por todas las delegaciones se señala el alto volumen de atención de personas solicitantes de protección internacional sobre todo a partir de 2017, lo que dificulta las posibilidades para brindar una atención de calidad, específicamente en las labores de acompañamiento de casos. En este sentido, parte de los resultados obtenidos se deben al voluntarioso trabajo desempeñado a nivel técnico.

nosotros tenemos muy claro cómo se tiene que hacer un itinerario formativo laboral como hacer ese seguimiento, pero el día a día nos come [...] tal vez no sea un seguimiento tan pautado como debería ser. (Personal técnico CEAR)

Este año hay 500 personas para un año. Hay 4 personas en el área de empleo, y se incorporan ahora 2 más. (Personal técnico CEAR)

Otro aspecto es la excesiva complejidad burocrática del programa. Se señala que el tiempo dedicado a la gestión del mismo es mucho más elevado que en otros programas y que retrasa mucho tiempo de atención.

La combinación de los factores citados: crecimiento exponencial, cierta lentitud para sistematizar procesos de gestión y de metodologías de trabajo en determinados momentos de rápido crecimiento de la entidad ha podido conllevar estilos de trabajo diferenciados, basados en ocasiones más en el bagaje profesional de los y las profesionales, y lo que puede comportar dificultades en los procesos de intervención.

es un diseño integral porque la entidad está diseñada de manera integral pero no sé si llegamos al nivel deseable de intervención integrada de todas. Se está metiendo ahí otra pata que es jurídico y también que tiene un peso muy grande y no forma parte ni de acogida ni de la inclusión (Personal técnico CEAR)

No todos confluyamos en un recorrido del itinerario [...] Ahí hace un año prácticamente hemos hecho un ejercicio de acercamiento también entre acogida e inclusión con todos los profesionales y tenemos algunos espacios del trabajo más o menos organizado en revisión también porque es verdad que los equipos somos muy grandes (Personal técnico CEAR)

A parte de las limitaciones que puedan generarse en ámbitos concretos, un aspecto relevante que se deriva de todo ello es la dificultad para aprovechar las experiencias y saberes acumulados, que son el principal valor añadido de la entidad. Esta afirmación se realiza atendiendo a las potencialidades de la entidad. Si bien la experiencia de CEAR es un valor que está siempre presente, consideramos, a la luz de la información recogida, que hay margen de mejora para que el bagaje que atesora la entidad pueda plasmarse en mayor medida en el trabajo que se desarrolla en el marco del FISR. Esto pasa por reforzar los mecanismos de identificación de buenas prácticas y las posibilidades de réplica en los distintos territorios, ajustadas a los recursos disponibles y otros factores contextuales.

Desde el personal técnico del programa se señalan posibles soluciones para solventar las carencias detectadas, entre los que se apunta la generación de mecanismos que permitan la toma de decisiones de forma compartida y redunden en mejorar la generación de metodologías más integrales o compartidas entre las diferentes áreas de intervención.

tema de la supervisión de casos, el diseño compartido de intervenciones, tenemos que formalizarlo, tenemos que buscar canales para que los profesionales que intervienen con las personas puedan sentarse a trabajar juntos. [...] Al final lo que coincide es que empleo tiene su metodología, social su metodología. Lo que hay que conseguir es cómo queremos que sea una intervención en el que los actores no estén de manera individualizada (Personal técnico CEAR)

LA PROSPECCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

En este epígrafe se aborda de forma exclusiva el desarrollo del trabajo de prospección e intermediación laboral, ya que consideramos que, aun formando parte del itinerario individualizado del Programa V, tiene una importancia central. En este sentido se analizan las diversas estrategias que se están poniendo en marcha en los diferentes territorios.

La labor que se desarrolla es bastante amplia y cubre diversos frentes para lograr la incorporación exitosa de las personas participantes del programa en el mercado laboral. Se busca el establecimiento de convenios o relaciones de confianza y colaboración con empresas, grupos empresariales, o asociaciones empresariales para la formalización de un acuerdo fruto de la cual puedan desarrollarse, prácticas no laborales, procesos de selección prioritarios, formación y sensibilización.

En ocasiones también se formalizan procesos formativos desde las empresas que permiten una incorporación directa a la empresa tras el periodo formativo, o a través de empresas de formación que ya tienen sus propios convenios de prácticas en empresas. Todo este trabajo se hace sin perder nunca de vista las particularidades, no ya del colectivo, sino de cada caso individual que se esté atendiendo. Además, se señala que a través del contacto con estas empresas de formación también adquieren un conocimiento muy certero y actual de las demandas del mercado laboral en cada momento, lo que redundará en el tipo de orientación que realizan posteriormente.

nuestra labor es eso buscar alianzas con empresas. También tenemos alguna escuela de formación para que podamos unir tanto formación como posteriormente empleo y nuestra labor es adecuarnos mucho a todos los perfiles que tenemos. (Personal técnico CEAR)

Asesoramiento a las empresas sobre tarjeta roja, sensibilización. Aportamos mucha confianza. (Personal técnico CEAR)

Trabajamos mucho con entidades formativas, muy enfocado a las ofertas que salen. Formaciones acordes a donde van a encontrar trabajo. En Valencia hay mucha demanda en Hostelería, por lo que la mayor parte de las formaciones se dirigen a este campo (Personal técnico CEAR)

Una forma de localizar nichos de empleo es con los contactos que tenemos con los centros de formación. Estamos muy de la mano con toda la oferta formativa con todos los centros de formación y también tenemos bastante contacto que nos ayuda a la hora de definir y a la hora de orientar a la gente hacia un lado hacia otro (Personal técnico CEAR)

Trabajamos mucho con entidades formativas, muy enfocado a las ofertas que salen. Formaciones acordes a donde van a encontrar trabajo. En Valencia hay mucha demanda en Hostelería, por lo que la mayor parte de las formaciones se dirigen a este campo (Personal técnico CEAR)

Una forma de localizar nichos de empleo es con los contactos que tenemos con los centros de formación. Estamos muy de la mano con toda la oferta formativa con todos los centros de formación y también tenemos bastante contacto que nos ayuda a la hora de definir y a la hora de orientar a la gente hacia un lado hacia otro (Personal técnico CEAR)

Algunos de estas empresas o grupos son grandes firmas hoteleras o de restauración, lo que garantiza en buena medida un flujo bastante constante de personal dadas las altas cotas de temporalidad y escasa estabilidad en estos empleos.

Dentro de los programas que llevamos de PV, históricamente (lo refleja y contempla el PV) es la posibilidad de hacer prácticas laborales en las empresas sin formación previa. Ayudaba mucho a las personas para encontrar trabajo. Esto se ha estado haciendo...es verdad que hay que darle una vuelta, porque está en un limbo jurídico, pero que yo creo que se tenía que trabajar mucho más. Ha beneficiado a muchas personas, gente que tenía una cualificación que no podía demostrar, y lo estas metiendo en una empresa que puede valorar su trabajo...

Además hay algunas profesionales, como carpintería, en la que no hay formación. [...] Pones en contacto a una empresa con una persona que tiene ese perfil profesional. Suele ser gente que tiene experiencia en su país. Suele hacerse en el momento en el que no tienen autorización de trabajo. [...] en la convocatoria aparece, ósea que es una posibilidad real. (Personal técnico CEAR)

Desde las delegaciones se ponen en marcha como ya hemos señalado estrategias diversas para identificar los nichos de mercado y realizar labores de prospección que permitan ofertar una gran cantidad de posibilidades a las participantes del programa. Desde la delegación de Las Palmas de Gran Canaria se ha implementado una estrategia que nos parece interesante destacar por el alto impacto que puede llegar a tener.

creo que es la única delegación que lo hace así regularmente dos veces a la semana. Se visitan de arriba de empleo todos los portales, páginas y bolsas de trabajo online dónde se publican las ofertas y hacen una selección en función de los perfiles con los que trabajamos aquí y remite en esas ofertas a mil y pico correos electrónicos También las difundimos por Facebook y las colgamos en la oficina. Es una fuente de información increíble para ver qué es lo que se está moviendo en el mercado y qué es lo que están demandando (Personal técnico CEAR)

No obstante, también se identifican limitaciones para realizar un adecuado seguimiento de estas ofertas que llegan a través portales de empleo y por tanto genera dudas el darles cauce hacia las personas beneficiarias.

Son ofertas de trabajo que se cuelgan en un portal de empleo sin ningún tipo de filtro. Entonces claro no tenemos ningún tipo de control sobre lo que puede pasar con esa oferta de trabajo [...] sí la cosa no va bien no pues no hemos tenido ningún tipo de intermediación ni nada y bueno, nos genera dudas (Personal técnico CEAR)

El trabajo de prospección e intermediación es una labor que permite, como hemos señalado, retroalimentar el trabajo del personal técnico de orientación con información fidedigna sobre las necesidades formativas que están requiriendo las empresas, o sobre cuáles son los perfiles más demandados. Todo esto hace que la profesionalización y sistematización de este trabajo haya redundado positivamente en los territorios donde se ha podido poner en marcha.

lleva el seguimiento con las empresas, cosas que tenemos que mejorar, qué cosas tenemos que trabajar con el usuario y gracias a esta oficina bueno pues está haciendo una labor muy buena la prospectora [...] de hecho cuando nos reunimos con una empresa se envía un acta a todos los técnicos de empleo con todo lo que se habla, todo lo que la empresa le pide, qué tipo de perfiles se demandan etc. [...] (Personal técnico CEAR)

tratamos de dar apoyo a todas las compañeras, también dando talleres les preparamos para las entrevistas [...] con algunas empresas ya hay unos canales abiertos de tener todos los meses procesos de selección, les acompañamos. No hacemos una labor de prospección pura y dura (solo traer ofertas) sino que nos bajamos un poquito más para acompañar también a las compañeras (Personal técnico CEAR)

No podemos perder de vista que también este trabajo tiene un componente de flexibilidad importante dada la necesidad de adaptarse a cada caso particular y sus necesidades, y fruto de ello se elaboran las estrategias necesarias para lograrlo.

desde la prospección trabajamos a largo plazo, pero como muchas de las personas, a distintos niveles: un joven arquitecto puede estar pidiéndome trabajar en atención al cliente lo antes posible y mientras vamos convalidando el título. Vamos trabajando con ellos por fases (Personal técnico CEAR)

son personas en las que su situación es muy al límite, con pocas opciones de que encuentren trabajo fuera del mercado protegido. Como va a ser complicadísimo, entonces se buscó también por parte nuestra pues unas prácticas en una empresa (Personal técnico CEAR)

Para llegar a formalizar estas relaciones desde los territorios se han ido elaborando diferentes estrategias de acercamiento a las mismas, y se detecta desde algunas delegaciones un cambio en la tendencia, en parte debido a la mejoría de situación laboral y “salida” de la crisis. Anteriormente, por parte de CEAR se buscaba más activamente a las empresas y en algunas delegaciones, ocurre que ahora las empresas se acercan a ellos solicitando perfiles.

es cierto que nos acercamos a las empresas, pero también es cierto que últimamente nos está pasando que hay empresas que nos están solicitando (Personal técnico CEAR)

El cambio en la forma de acercarse a las empresas ha tenido su fruto tras un trabajo de tiempo.

pues intentamos acercarnos a las empresas no solo como para intentar conseguir una oferta de trabajo, sino para que nos conozcan primero, buscamos alguna sensibilidad pues con las personas refugiadas [...] que se pueda generar una relación, que nos vayan conociendo y en un momento dado igual tienen una necesidad y entonces van y nos llaman, pero ya nos conocen (Personal técnico CEAR)

Desde Euskadi han consolidado una relación específica con un grupo de empresas especialmente sensibilizadas y que han dado muy buen fruto, tanto a través de talleres de formación que se dan en las empresas y procesos de mentoría.

llevamos ya un par de años o 3 trabajando con un grupo de empresas aquí. Qué tienen como desarrollada una responsabilidad social corporativa distinta y le dan bastante importancia a la implicación en la sociedad y todo eso y es cierto que luego de ahí no es que salgan ofertas de trabajo pero sí que vamos como consolidando una relación [...] pues organizando unos talleres de formación para los usuarios, luego les llevan de visita a sus empresas, ellos dan los propios talleres y se pone en marcha un proceso de mentoría que tienen (Personal técnico CEAR)

En otros territorios también se han puesto en marcha procesos de mentoría con grandes grupos empresariales del ámbito de la hostelería (VIPS, StarBucks, Hilton etc.) Si bien no en todos está formalizada la relación de modo que estos mentores que ponen las empresas permitan posteriormente realizar un seguimiento de las prácticas, algo que sería muy beneficioso para aportar información valiosa de vuelta hacia el FISR en su conjunto.

En cuanto a los resultados del programa, se valoran por lo general de forma muy satisfactoria, aunque bien también se apuntan cuestiones a mejorar.

en el último año hemos tenido contacto con unas 76 empresas. De esas te diría que hay cuatro que son grandes contratantes en el sentido del volumen. Por ejemplo, ayer mandé a 20 personas a Telepizza con otra con Carrefour [...] han sido aptos 14 personas y seguramente se ha ido contratando [...] (Personal técnico CEAR)

Fruto de este trabajo también se pueden contar experiencias de éxito vinculadas a la formalización de ofertas de trabajo con el objetivo de facilitar el arraigo de personas a las que han conocido, les ha gustado como han trabajado y quieren seguir contando con ella, haciendo lo necesario para facilitar la regularización de su situación administrativa.

estamos en una experiencia muy buena con algunas empresas que como los han conocido y a lo mejor les han denegado y dicen oye rondaba los tres años. Dímelo para rescatarle. Es un factor súper positivo que también haya empresarios que conocen a estas personas. (Personal técnico CEAR)

Hay una labor importante que se desarrolla y es la de sensibilización hacia las empresas y hacia el personal del mismo, y que tiene una importancia vital ya que el perfil del solicitante de asilo despierta ciertos recelos, por la connotación que puede traer su situación y la casuística del país del que provenga y también por las peculiaridades administrativas que regulan su estancia y permiso de trabajo. Además, esta labor de sensibilización y formación a mandos intermedios es necesaria para poder realizar también un seguimiento de los procesos de incorporación.

hemos hecho que vayan entendiendo lo que es la tarjeta roja, que vayan confiando también en ese sistema y por supuesto lo del arraigo ir un poco más allá de ese tiempo que ellos estén allí trabajando en Carrefour y que puedan entender que en algún momento se les puede también pedir cierto compromiso, que vayan interpretando su compromiso social (Personal técnico CEAR)

Inclusive con los delegados sindicales ha sido necesario trabajar, a través de procesos formativos, desde la perspectiva de la gestión de la diversidad. Se han producido algunos avances para incluir en los convenios aspectos como poder juntar las vacaciones cuando se viaja lejos, el tema del horario en el caso del ramadán. (Personal técnico CEAR)

También se señala como una estrategia a desarrollar la realización de procesos de sensibilización sobre las asociaciones profesionales, dado que es un desgaste visitar a muchas empresas y resulta complicado dar este empuje a partir de los recursos propios del FISR. Además, es una manera de poder empujar desde la patronal. Se pueden utilizar estos espacios patronales para que las empresas que han contratado puedan ser “embajadoras” con el resto de las empresas y sería interesante realizar este acercamiento a las asociaciones patronales como planteamiento estratégico.

Una cuestión que no se está trabajando, pero sobre la que han ido surgiendo reflexiones a lo largo de este estudio es hacia la puesta en valor de la diversidad en la empresa. Desde el Grupo Nominal de Empleo desarrollado en Valencia se apuntaban ciertas claves, desde un enfoque crítico: se subraya que no se está midiendo el valor añadido que pueden aportar desde la cuenta de explotación de resultados, sino sólo desde la de RSC, lo que puede ser más un componente de imagen que algo que realmente esté integrado en su cultura empresarial. También se señala la existencia de posibles barreras vinculadas las resistencias por parte de la plantilla, especialmente entre los mandos intermedios, con los que generalmente no se cuenta para la sensibilización, tan solo al personal directivo.

Respecto a las estrategias de seguimiento y acompañamiento hay diversas formas, aunque por regla general lo asume el personal técnico de la entidad, no sin dificultades por el elevado número de casos que gestionan. La vía de acompañamiento dirigido desde las empresas es una fórmula muy poco frecuente.

Si, Si, Nuestro seguimiento de cuánto tiempo permanecerá si sigue en el empleo si hay continuidad si [...] en las ofertas donde ha habido intermediación es mucho más fácil que si las personas hacen un nuevo empleo por su puesto de trabajo [...]. Ellos en realidad no hacen seguimiento asumen esa labor de seguimiento lo asumo yo. (Personal técnico CEAR)

Este seguimiento tiene un fuerte valor añadido para las empresas y le da seguridad a las dos partes –empleado/a-empleador/a-

Además, como tienes vinculación con la empresa, pues es más fácil hacer este seguimiento. A veces también se media ante conflictos que puedan surgir. (Personal técnico CEAR)

las propias personas a las que derivamos, que vean también qué si pasa algo pues qué seguimos un poco ahí pendientes (Personal técnico CEAR)

En relación con la intermediación en ciertas ocasiones se detecta una falta de interés de las personas participantes con las ofertas existentes.

hay veces que no salió bien hemos contacto con empresas que bueno me parecen interesantes por ejemplo como energías renovables que podría ser Acciona, Y luego pues nuestros beneficiarios han tenido a bien no ir a las entrevistas (Personal técnico CEAR)

A veces se achaca estas experiencias no exitosas a cierto vértigo laboral al que se pueden enfrentar las participantes del programa al verse en un contexto laboral nuevo, donde las exigencias van a ser diferentes, o bien a que realmente están esperando encontrar ellos algo mejor, pero no quieren perder la baza de seguir optando a ofertas de CEAR.

también en ese punto hay miedo también por parte del usuario a entrar [...] luego hay una especie de pánico escénico que tienen a trabajar aquí porque se dan cuenta de pequeños detalles. Que aquí hay otro nivel profesional [...]les da un poquito de vértigo (Personal técnico CEAR)

Otra de las limitaciones que se encuentran en algunos territorios a la hora de poder ofertarles trabajos, o incluso de la idoneidad de abrir procesos de intermediación laboral están mediadas por las reticencias de ciertos colectivos a abandonar las grandes ciudades y buscar oportunidades en ciudades o municipios pequeños. Resulta particularmente interesante el análisis que se realiza desde Navarra y Euskadi a este respecto..

tenemos muchas opciones de trabajo en ganadería, en agricultura, pero nuestros usuarios no quieren trabajar en ganadería, parece como si se fuesen a ir a los pueblos de sus países [...] intentar convencerles de que vaya a una ciudad que no sea Pamplona... cuesta mucho (Personal técnico CEAR)

Y luego que la gente también le cuesta marcharse a los pueblos [...] Le cuesta moverse. Ya se han establecido, con una nueva vida que han empezado aquí y entonces yo creo que también pues igual no están con tantas fuerzas de volver como a cambiar (Personal técnico CEAR)

No podemos pasar por alto la existencia de miedo, xenofobia o racismo, y como este opera a la hora de poder acceder a determinados puestos de trabajo. Si bien se trata de factores exógenos al FISR, se señala en este apartado como parte de las resistencias que se deben abordar desde la labor de prospección e intermediación. En este caso se formula a través de las palabras de las participantes de los grupos de discusión.

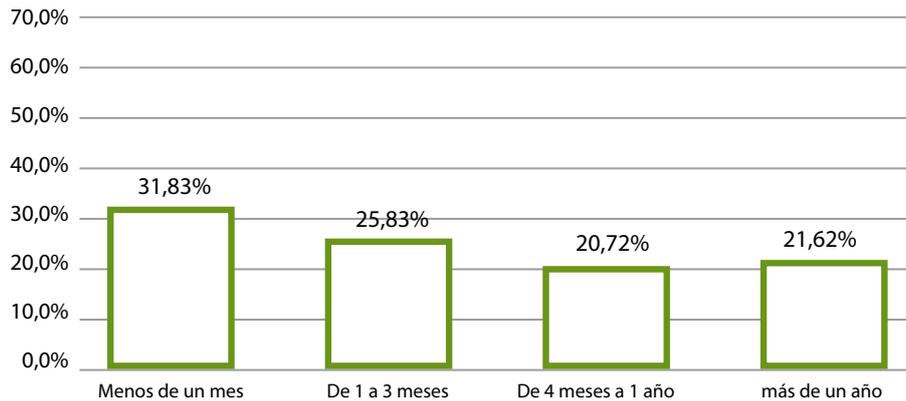
yo tengo problema con mi pañuelo [...] Dicen que con pañuelo no puedes encontrar trabajo (Grupo Discusión Mujeres Madrid)

Ahí los prejuicios también toman un papel importante. Entonces hay personas de determinados países que no tienen complicaciones en encontrar trabajo. Pero hay otras que no lo van a encontrar en la vida porque los prejuicios sobre la marcha afloran. Entonces yo creo que eso también hay que tenerlo en cuenta. Además, en Canarias hay como una historia amorosa con los venezolanos y cubanos y eso hace que abran puertas. Eso no ocurre con el norte de África. (Grupo Nominal Canarias)

4 | Tipificación del recorrido de inserción laboral: tiempo empleado en la búsqueda de empleo

No existe un recorrido homogéneo del tiempo empleado para la búsqueda de empleo. Al 57,6% le cuesta menos de 3 meses lograr un empleo (de los cuales el 31,8% tarda menos de un mes), al 20,7% entre 4 meses y un año y, al 20,6% más de un año.

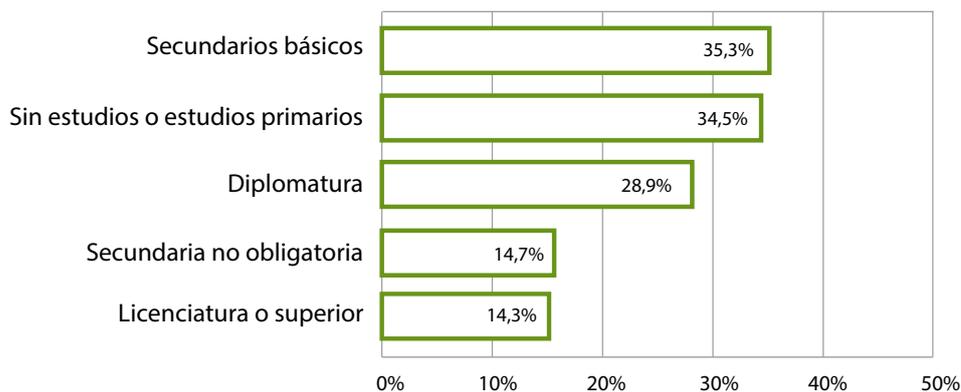
Gráfico 36. Tiempo empleado en la búsqueda de empleo



Fuente: elaboración propia

Los perfiles que dedican un mayor período de tiempo para la búsqueda de empleo son las personas sin estudios o estudios secundarios básicos (**). En este sentido se observa cierta linealidad por la que a medida que aumenta el nivel de estudios, se recorta el tiempo invertido en la búsqueda de empleo. Existe una excepción que interrumpe esta tendencia: las personas con una diplomatura tienden a presentar mayores dificultades para encontrar un empleo. Estos datos son coherentes con los esgrimidos en el análisis del apartado de explicaciones exógenas sobre qué perfiles acceden en mayor medida al mercado laboral.

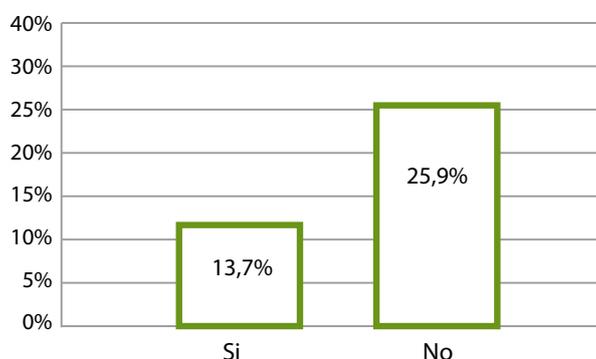
Gráfico 37. Personas que llevan más de un año buscando trabajo según estudios



Fuente: elaboración propia

Haber participado o no en el programa de empleo de CEAR, no solo aumenta un 10,3% las posibilidades de acceder a un empleo como se ha visto anteriormente, sino que recorta el tiempo para encontrarlo con una diferencia del 12,2% respecto a quienes no participaron en el programa (**). Es decir, la participación en el programa de empleo agiliza la inserción en el mercado de trabajo.

Gráfico 38. Personas que llevan más de un año buscando trabajo según su participación en el programa de empleo de CEAR



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la influencia de la edad, las personas más jóvenes son las que emplean menos tiempo en la obtención de un trabajo. Asimismo, al grupo de edades intermedias, comprendidas entre los 35 y 49 años, les cuesta menos tiempo encontrar un trabajo que a las personas que se sitúan entre los 50 y 65 años, exceptuando aquellas situaciones de mayor dificultad de inserción (“más de un año buscando trabajo”), dónde el grupo intermedio y el grupo de más mayores homogenizan su práctica de inserción en términos temporales. Es decir, solo tener menos de 35 años blinda en cierta medida de tener mayores dificultades para la búsqueda de empleo.

Tabla 76. Tiempo empleado en la búsqueda de empleo según edad

Tiempo de búsqueda	Edad			Total
	18-34	35-49	50-65	
Menos de un mes	63	37	5	106
	35,4%	30,1%	16,7%	31,8%
De 1 a 3 meses	54	27	5	86
	30,3%	22,0%	16,7%	25,8%
De 4 meses a 1 año	29	27	12	69
	16,3%	22,0%	40,0%	20,7%
Más de un año	32	32	8	72
	18,0%	26,0%	26,7%	21,6%
Total	178	123	30	333
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, tener un nivel suficiente o muy bueno de castellano a la llegada no se vincula con un mayor o menor tiempo para encontrar trabajo. Sin embargo, no tenerlo, es decir, aquellas personas que cuando llegaron tenían un nivel “malo o muy malo”, retrasa la posibilidad de acceso al empleo. Quienes tienen más dificultades con el idioma están mucho más representadas en el grupo que tarda “más de un año”, y en sentido opuesto, infrarrepresentados en el grupo que tarda menos de un mes. Es decir, un buen nivel de castellano no es una garantía para agilizar el proceso de incursión laboral, pero no tenerlo sí puede suponer una barrera en dicho recorrido¹¹.

¹¹ Con respecto a otras variables intervinientes, no se han encontrado resultados concluyentes respecto a la influencia de la situación legal y el sexo en el tiempo empleado para la búsqueda de trabajo.

5 | Sectores de actividad y ocupaciones

Los servicios de hostelería y restauración se configuran como el principal sector de actividad, representando el 27% del total de contrataciones de la población refugiada objeto del presente estudio¹². Le sigue el sector doméstico (15,2%), los servicios de comercio (11,7%) y la construcción (11,1%). El peso del resto de actividades es sensiblemente inferior, con una horquilla que va entre el 6,4% de los servicios de salud y el cuidado de personas hasta el 1,2% de los servicios de protección y seguridad y el sector textil.

Tabla 77. Sectores de actividad de la población refugiada

Sectores de actividad ¹³	Frecuencia	(%)
Servicios de hostelería y restauración	46	26,9
Sector domestico	26	15,2
Servicios de comercio	20	11,7
Construcción	19	11,1
Servicios de salud y el cuidado de personas	11	6,4
Sector agropecuario	9	5,3
Empleados de oficina	7	4,1
Transporte	7	4,1
Empleados de oficina con atención al público	6	3,5
Industrias manufacturas	6	3,5
Educación	4	2,3
Distribución	3	1,8
Servicios de informática	3	1,8
Servicios de protección y seguridad	2	1,2
Sector textil	2	1,2
TOTAL	171	100

Fuente: elaboración propia

El análisis de las ocupaciones se establece en dos niveles: por un lado, atendiendo a los grandes grupos ocupacionales, para posteriormente descender con mayor detalle¹⁴.

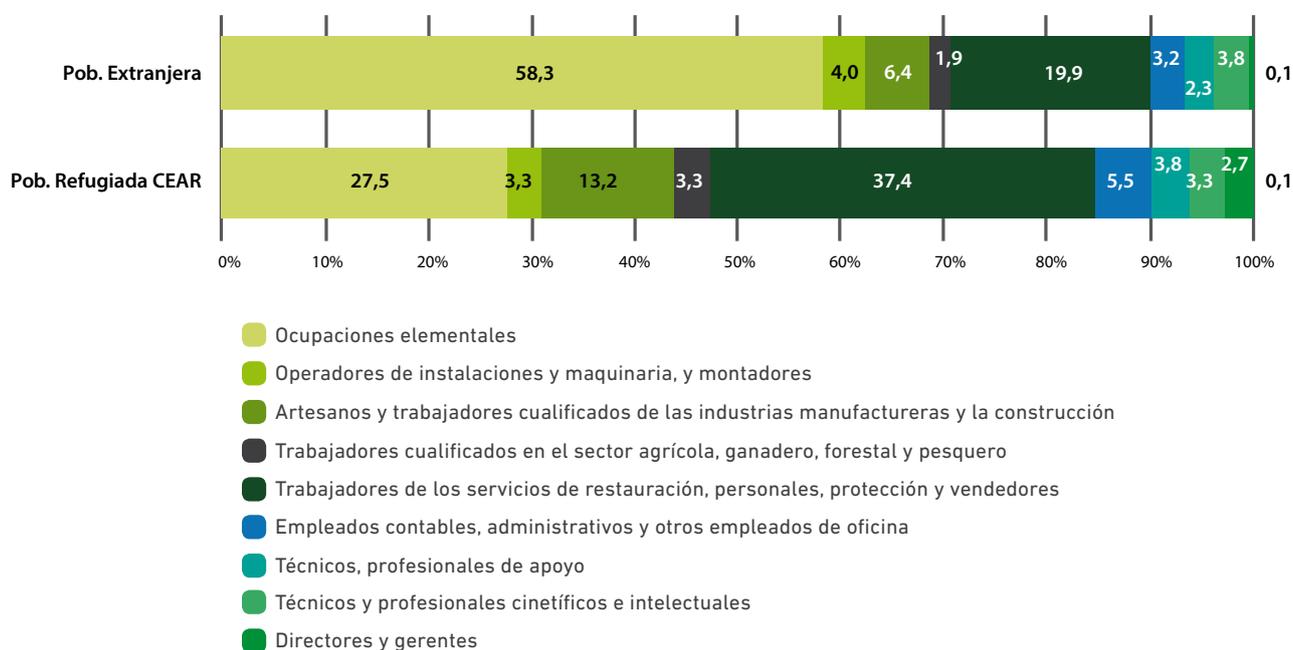
En relación con los grandes grupos ocupacionales, una primera reflexión alude a las diferencias encontradas entre el colectivo encuestado y la población extranjera -grupo más semejante en términos socio-estructurales para establecer comparaciones. Así, mientras en la población extranjera las ocupaciones elementales representan el 58,3%, esta cifra disminuye al 27,5% en la población refugiada. En sentido opuesto, dentro de este último colectivo los trabajadores/as de restauración, personales, protección y vendedores suponen el 37,4%, siendo el que más peso tiene sobre el total, muy superior al 20% en el caso de la población extranjera. Otra diferencia significativa se encuentra dentro del grupo de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción, en el que la presencia de lapoblación refugiada duplica al de la extranjera.

¹² Recordemos que la muestra sobre la que se extrapolan los datos presentados se refiere a la población refugiada que ha sido atendida por parte de CEAR.

¹³ Los sectores de actividad se han agrupado según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09).

¹⁴ El grado de concreción de las ocupaciones se efectúa a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, incluyendo los cuatro dígitos sobre los que se estructura dicha clasificación.

Gráfico 39. Contratación de la población refugiada y extranjera según grandes grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia

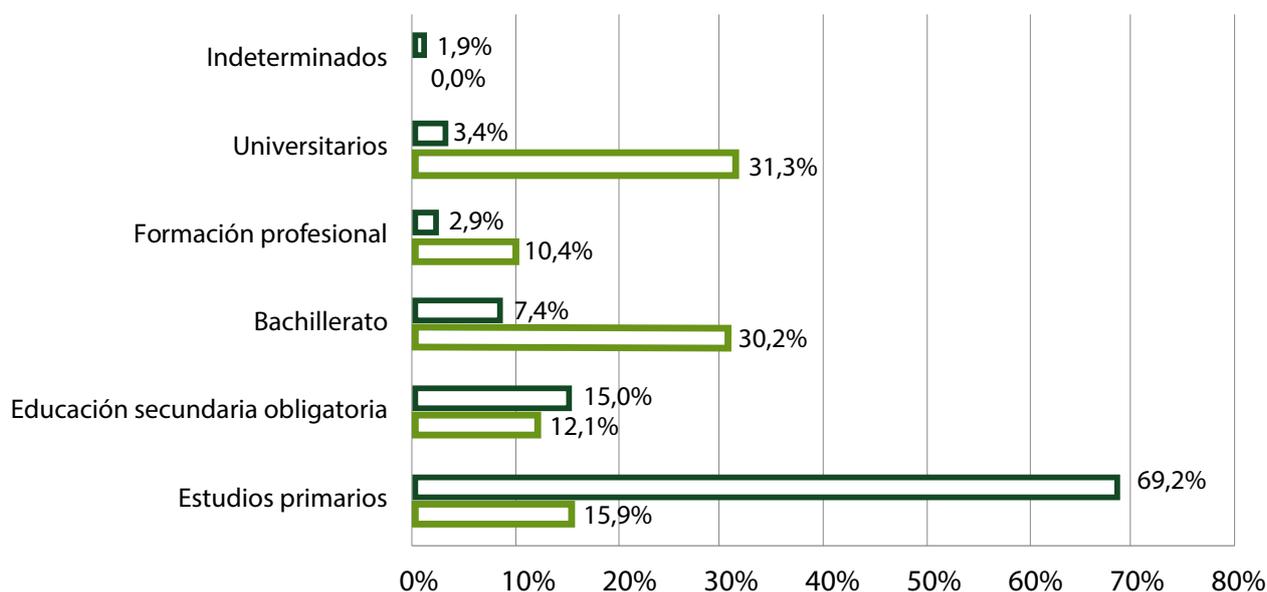
Estas diferencias pueden deberse diversas razones no excluyentes entre sí: desde los perfiles educativos hasta posibles sesgos en la conformación de la muestra en comparación con los datos del Servicio Público de Empleo:

Con respecto al primer punto, se vislumbra un **significativo mayor nivel educativo en la población refugiada con contrato que del colectivo de extranjeros en la misma situación laboral**. La mayor parte de las personas refugiadas con empleo tiene estudios universitarios (31,3%), por un exiguo 3,4% del colectivo de extranjeros/as¹⁵. La incidencia de los estudios de bachillerato y formación profesional también es más elevada en el grupo de estudio, con diferencias que ascienden a 22 y 7 puntos porcentuales respectivamente. Por el contrario, mientras que el 15,9% de este grupo tiene estudios primarios, en el caso de la población extranjera se eleva al 69,2%.

Las diferencias en el nivel educativo entre ambas poblaciones pueden estar mediadas por el actual flujo de refugiados, que se caracteriza por un aumento exponencial de personas procedentes de Venezuela y de otros países como Ucrania, con niveles de formación, por lo general, superiores a la media.

15 Sobre las diferencias en los porcentajes de personas con estudios primarios o incompletos, en los datos sobre población extranjera (SEPE) se incluye a las personas con estudios no acreditados, mientras que en la encuesta realizada ad hoc para este estudio no se tiene en cuenta la acreditación de las titulaciones para determinar el nivel formativo. Estas diferencias de clasificación pueden producir ciertos sesgos, pero, aunque es difícil extrapolar el peso de los estudios no acreditados, entendemos que no justifica las importantes diferencias existentes en el nivel formativo de ambos grupos.

Gráfico 40. Nivel educativo de la población refugiada y extranjera con contrato



Fuente: elaboración propia

Otra posible explicación puede deberse a la configuración de la muestra de la encuesta. Su representatividad se relaciona con la población participante de CEAR, y no con el conjunto de la población refugiada en España. En este sentido, la distribución territorial de la muestra atiende a la mayor o menor implantación de CEAR en el estado, por lo que puede existir sobre o infrarrepresentación de determinados territorios. Si tomamos como referencia las importantes diferencias existentes en el peso de las ocupaciones según territorios (tal y como se detalla en el capítulo de tendencias del mercado laboral), es posible que este sesgo haya podido desvirtuar parcialmente la representación de alguno de los grupos ocupacionales. Dado que no existe información censal sobre la distribución de esta población a nivel provincial, no es posible determinar el alcance de esta posible desviación.

Por otro lado, también es relevante conocer en qué medida el FISR influye en la distribución por grandes grupos ocupacionales, aunque la comparación no sería con la población extranjera, sino entre las personas refugiadas que han participado en el programa (grupo experimental) y las que no (grupo de comparación). En este sentido, no parecen existir diferencias significativas que puedan deberse a la intervención en el programa. No obstante, sí se percibe una cierta influencia del FISR en el acceso a determinados sectores de actividad. Así, las personas participantes acceden en mayor medida (7,6%) al sector hostelero y de restauración que quienes no han participado. Ello puede deberse, entre otros motivos, a las oportunidades que se generan a partir de los convenios de colaboración entre CEAR y grandes grupos empresariales, cuya actividad suele vincularse a este sector.

Finalmente se presentan las **principales ocupaciones** de las personas encuestadas. Una primera observación es, en comparación con la población extranjera, el menor peso de ocupaciones elementales en el sector agrario. Los peones agrícolas apenas representan el 2% del total, mientras que en el colectivo de extranjeros es la ocupación con mayor número de contrataciones.

Al margen de estas diferencias, también se aprecian ciertas convergencias. Dentro del colectivo consultado, la ocupación más común es la de camareros/as asalariadas (9,5% sobre el conjunto de la muestra), tendencia similar en la población extranjera (segunda ocupación en número de trabajadores/as). Muy próximo se sitúan los cocineros asalariados (8,9%). Dentro del sector de la restauración, la principal diferencia con respecto al

total de personas extranjeras radica en la distribución de las ocupaciones más frecuentes. Mientras que en el colectivo objeto de estudio el porcentaje de cocineros asalariados es mucho mayor que los/as ayudantes de cocina, en la población extranjera esta tendencia se invierte. Esta es otra de las razones del menor peso de las ocupaciones elementales en la muestra de este estudio.

Por otro lado, los trabajadores de cuidados a domicilio representan el 7,3%, seguido de los/as empleadas domésticas y del personal de limpieza (12% en ambos casos). A cierta distancia se sitúan los peones de mercancías y descargadores (3,3%) y los/as vendedoras en tiendas y almacenes.

Con respecto a posibles diferencias en la distribución de las ocupaciones según variables sociodemográficas, indicar que:

- Las mujeres se emplean un 5,2% más en el sector doméstico que los hombres (**).
- En el sector de la hostelería y restauración, hay una mayor proporción de personas entre 18 y 34 años, que en otras franjas de edad (**).

Tabla 78. Ocupaciones de la población refugiada

OCUPACIONES	Frecuencia	(%)
DIRECTORES Y GERENTES		
Directores financieros	1	0,56
Directores de empresas de construcción	1	0,56
Directores y gerentes de restaurantes	2	1,12
Directores y gerentes de empresas de gestión de residuos y de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,56
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES		
Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	1	0,56
Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,56
Diseñadores gráficos y multimedia	1	0,56
Profesionales de la venta de tecnologías de la información y las comunicaciones	1	0,56
Analistas de sistemas	1	0,56
Compositores, músicos y cantantes	1	0,56
TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO		
Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	1	0,56
Agentes y representantes comerciales	2	1,12
Instructores de actividades deportivas	1	0,56
Fotógrafos	1	0,56
Programadores informáticos	1	0,56
EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA		
Empleados de contabilidad	2	1,12
Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	2	1,12
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,56
Empleados de agencias de viajes	1	0,56
Recepcionistas de hoteles	1	0,56
Teleoperadores	2	1,12

OCUPACIONES	Frecuencia	(%)
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES		
Camareros y cocineros propietarios	4	2,25
Cocineros asalariados	16	8,99
Camareros asalariados	17	9,55
Jefes de sección de tiendas y almacenes	1	0,56
Vendedores en tiendas y almacenes	5	2,81
Promotores de venta	1	0,56
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	3	1,69
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	13	7,30
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	1	0,56
Peluqueros	1	0,56
Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	4	2,25
Conserjes de edificios	1	0,56
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	1	0,56
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO		
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	2	1,12
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3	1,69
Pescadores de altura	1	0,56
ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)		
Albañiles	2	1,12
Carpinteros (excepto ebanistas)	3	1,69
Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	1	0,56
Pintores y empapeladores	2	1,12
Soldadores, colocadores de parquet y afines	1	0,56
Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	1	0,56
Moldeadores y macheros	1	0,56
Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matri-ceros y afines	1	0,56
Soldadores	1	0,56
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	1	0,56
Electricistas de la construcción y afines	1	0,56
Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	1	0,56
Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	1	0,56
Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	1	0,56
Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	2	1,12
Trabajadores de procesos de encuadernación	1	0,56
Panaderos, pasteleros y confiteros	1	0,56
Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficinas	2	1,12

OCUPACIONES	Frecuencia	(%)
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES		
Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	1	0,56
Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	1	0,56
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	2	1,12
OCUPACIONES ELEMENTALES		
Empleados domésticos	12	6,74
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	12	6,74
Ayudantes de cocina	5	2,81
Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	3	1,69
Lectores de contadores y recaudadores de máquinas recreativas y expendedoras	1	0,56
Otras ocupaciones elementales	1	0,56
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1	0,56
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3	1,69
Peones ganaderos	1	0,56
Peones de la construcción de edificios	4	2,25
Peones del transporte de mercancías y descargadores	6	3,37
Reponedores	1	0,56

Fuente: elaboración propia

En los grupos de trabajo sobre empleo que se han realizado en Valencia, Las Palmas de Gran Canaria y Madrid algunos aspectos relevantes a tener en cuenta respecto de los sectores que en este momento están generando empleo, cuales se estima que van a crecer con mayor fuerza en el medio y largo plazo, así como determinadas oportunidades que pueden abrirse o explorarse para la generación de relaciones y colaboraciones estables, así como el impacto de determinadas modificaciones legislativas, por ejemplo, las vinculadas a la nueva Ley de Contratos¹⁶.

En el caso de Las palmas y Valencia, dos de los sectores con mayor pujanza en la generación de empleo son la Agricultura y el sector de la Hostelería vinculado al turismo.

en la zona Platanera generalmente sólo están en agricultura o en turismo [...] es cierto que hay un mayor potencial de contratación tanto del sector agrícola como del sector turismo en el sureste [...] (Grupo Nominal Canarias)

Se señala como un sector muy relevante que está generando grandes cantidades de empleo el de vendedores/as en tiendas y almacenes.

El empleo que generan las empresas de comercio es, fundamentalmente, de dependiente (Grupo Nominal Canarias)

En el caso de Canarias y Valencia también se señalan toda una serie de puestos de trabajos asociados también a perfiles técnicos con un grado de especialización alto en informática y técnicos audiovisuales, así como perfiles de tipo medio asociados a la logística y transporte.

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>

todo lo que es hostelería siempre, camarero, cocinero y, después hay algo en rama tecnológica en tema de diseño de páginas web, programación, todas esas tareas, pero necesitas perfiles muy altos, perfiles muy concretos y después hacemos mucho de comerciales, ventas, directores de ventas, directores de puntos de venta. Todo lo que es comercio y algo de lo que es logística (Personal técnico CEAR)

Por otro lado, también se está potenciando mucho el tema el tema de que hay dos empresas dedicadas al tema del videojuego [...] no necesitan un título, pero si necesitan la formación adecuada [...] Si viene una persona que es informática dice vale, pero no pudo homologar [...] hay empresas haciendo esa formación para cualificar (Grupo Nominal Canarias)

A lo largo del grupo está presente también la importancia que ha tomado el puerto de las Palmas como principal base del Estado para el aprovisionamiento y reparación de barcos. Sin embargo, se señala la gran dificultad de acceder a este tipo puestos por las numerosas y costosas formaciones que hay que realizar para acceder. Desde el equipo técnico de CEAR han tratado de facilitar alguna formación a usuarios que tenían perfiles similares, pero se encuentran con el hándicap del elevado coste, que no se puede realizar a través del FISR.

somos el número uno en España en cuanto a reparaciones y en aprovisionamientos y suministros [...] perforadoras [...] Vienen aquí a reparar a limpiar a cambiar pieza y a estaburlarse a la espera [...] hay trabajo de mantenimiento y de aprovisionamiento y logística en relación con estos varcos [...] Eso sí es un trabajo muy específico y especializado (Grupo Nominal Canarias)

También se está apuntando al sector de la construcción, las reformas, y en el caso concreto de Valencia los asociados al sector de la automoción y al de mantenimiento externalizado de empresas.

Como ya señalábamos antes todo el sector relacionado con los cuidados es un generador importante de trabajo, aunque tiene el componente de precariedad e informalidad que hemos señalado anteriormente.

todo lo que tiene que ver con los cuidados y el empleo doméstico es un yacimiento de empleo. [...] sobre todo porque no hay políticas de conciliación familiar. La Ley de Dependencia está como está entonces la familia está buscando quién me puede ayudar. El problema está en que hay un mercado negro bestial. Entonces es muy difícil reconocer o cuantificar cuántas personas se están dedicando a esto. (Grupo Nominal Canarias)

Por supuesto, otro yacimiento se vincula a las energías renovables y el tratamiento de residuos, si bien, en términos numéricos, el alcance es limitado.

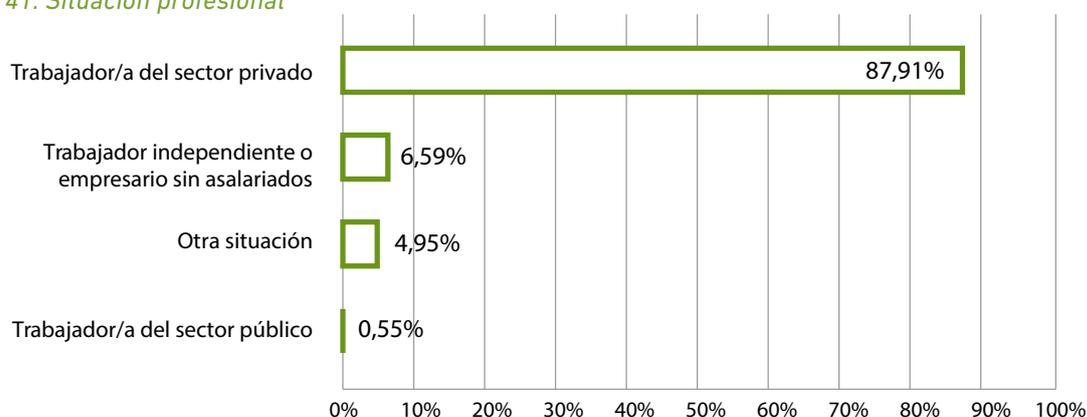
como un potencial las eólicas [...] todo lo que tiene que ver con la geotérmica [...] es un perfil técnico claro pero no tan específico [...] lo que podría haber son Micronichos [...] si lo instalan van a necesitar gente que haga el mantenimiento la instalación las revisiones etc. [...] Creo que todo lo que tiene que ver con la gestión de residuos también es un yacimiento de empleo potencial, como el reciclaje, que es algo muy pequeño pero acaba de aparecer (Grupo Nominal Canarias)

Otro sector en claro desarrollo es el de la logística automatizada y al comercio online, si bien no en todos los territorios termina de despegar por igual, como se aprecia en las tablas de ocupaciones más demandadas por provincias. En el caso de Canarias, por su carácter insular, hay mayores dificultades, aunque se percibe como una tendencia que poco a poco irá consolidándose.

los retos de la logística en el futuro y claro tener en cuenta el crecimiento del comercio electrónico y el uso de transporte eficiente y sostenible, todo lo que tiene que ver con vehículo eléctrico [...] no vamos a contratar un mozo de almacén sino programadores porque cuando roboticemos [...] Y para robotizar necesito gente de mantenimiento de programación que sepa cómo funciona la máquina (Grupo Nominal Canarias)

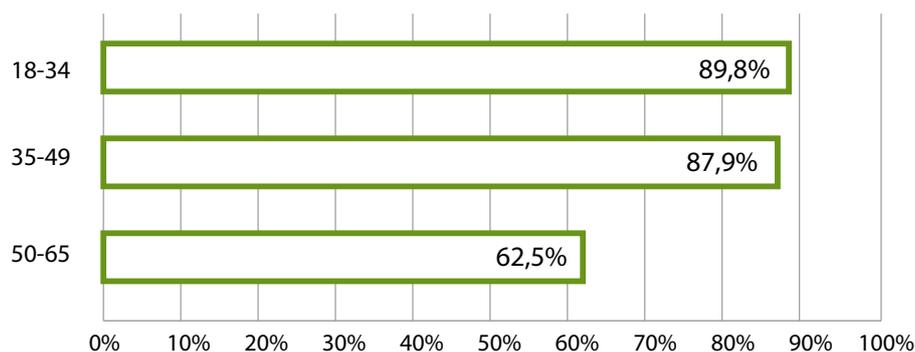
A parte de las ocupaciones, en la encuesta se preguntaba por la **situación profesional** actual. El sector privado emplea a casi el 90% personas encuestadas (88%). Al no encontrarse mucha variabilidad entre las categorías de respuesta, no se observan grandes diferencias entre los diferentes grupos sociodemográficos. No obstante, la edad sí se configura como una variable que tiene cierto potencial explicativo del sector al que acceden las personas encuestadas. Así, aquellas con una edad más elevada (50-65 años) trabajan en menor medida en el sector privado, con una diferencia de hasta 28 puntos porcentuales con respecto a los grupos de edad más jóvenes (**).

Gráfico 41. Situación profesional



Fuente: elaboración propia

Gráfico 42. Trabajadores/as del sector privado según grupos de edad



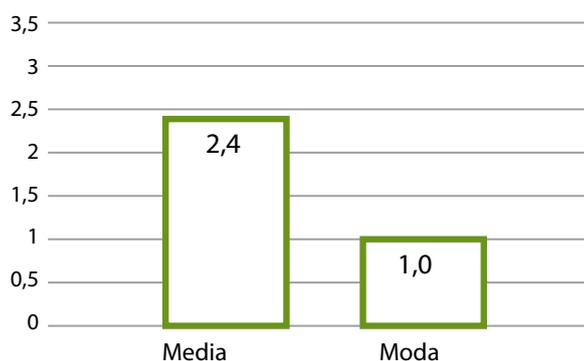
Fuente: elaboración propia

6 | Calidad del empleo

FRAGMENTACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL

Las personas encuestadas han tenido, de media, 2,4 trabajos desde que llegaron a España. Dado que la media no es muy robusta para distribuciones con un rango y desviación típica elevadas, este escenario se complementa con la moda. La moda hace referencia al escenario más habitual, en este caso, haber tenido un solo trabajo desde que se llegó a España.

Gráfico 43. Nº de trabajos distintos de las personas refugiadas desde que llegaron a España



Fuente: elaboración propia

Las personas que han participado en el programa de empleo de CEAR presentan un recorrido laboral menos fragmentado, habiendo accedido a menor número de empleos que aquellas personas que no han participado.

Gráfico 44. Nº de trabajos distintos de la población refugiada desde que llegaron a España según su participación o no en el programa de Empleo de CEAR



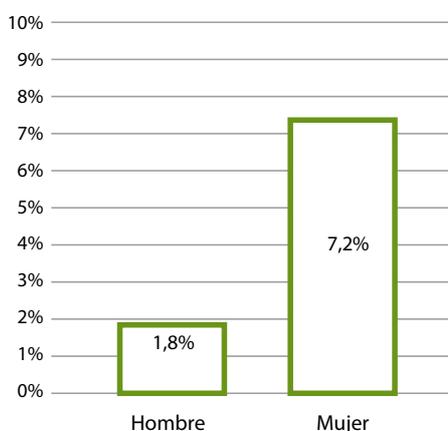
Fuente: elaboración propia

PLURIEMPLEO

En la actualidad, más del 95% de las personas encuestadas tienen un único empleo. No obstante, y pese a que es una situación mayoritaria, se observa cómo ciertas variables inciden en la probabilidad de estar en situación de pluriempleo.

En primer lugar, las mujeres son más vulnerables al pluriempleo. Éstas, presentan una probabilidad 5,4 puntos mayor que los hombres (*).

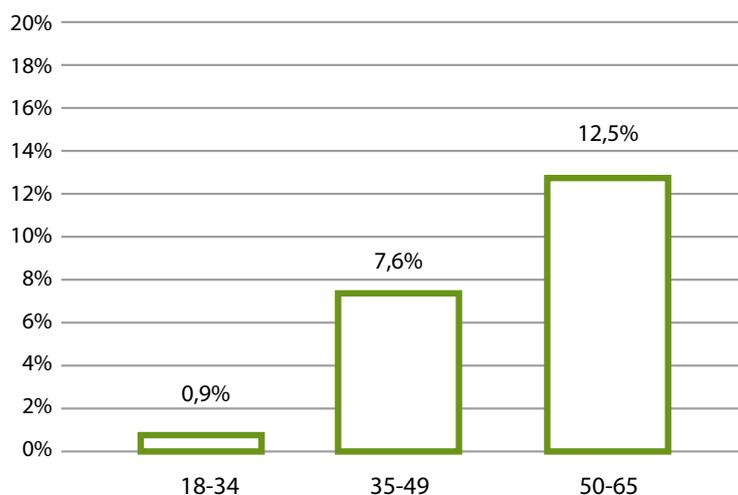
Gráfico 45. Personas refugiadas con más de un empleo según sexo



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, las personas más jóvenes están más blindadas frente al pluriempleo, con diferencias de hasta 11 puntos porcentuales respecto a la franja de edad de 50 a 65 años (**).

Gráfico 46. Personas refugiadas con más de un empleo según edad



Fuente: elaboración propia

Así tanto mujeres como personas mayores de 50 años, no solo tienen, como se ha visto con anterioridad, mayores dificultades de obtener un empleo, sino que el tipo de empleos a los que acceden (jornadas menos prolongadas y por tanto menos acceso a recursos), tiene una implicación directa en la necesidad de obtener otro trabajo¹⁷.

CONDICIONES CONTRACTUALES

Existe un 18,7% de personas que están trabajando sin contrato. A la hora de establecer qué perfiles son más vulnerables a esta situación, se ha observado que el nivel de castellano a la llegada, el haber participado o no en el programa de empleo de CEAR, ser hombre o mujer o la edad, no son elementos que diferencien en torno a las posibilidades de tener un empleo formalizado.

¹⁷ Otras exploraciones realizadas, descartan la influencia de la situación legal en estar más o menos expuesto a una situación laboral de convivencia de más de un trabajo.

En cambio, la situación legal sí parece incidir, aunque parcialmente. Así, de las diferentes situaciones legales contempladas, sólo el tener la tarjeta de residencia comunitaria o ser solicitante de protección internacional se vincula de manera positiva y con el respaldo de significatividad estadística, con tener un empleo con contrato. El resto de situaciones legales cuentan con muy pocos casos como para que a nivel estadístico esos resultados puedan considerarse representativos, por ejemplo, el caso de las personas apátridas, son tan pocos casos que las posibles diferencias en su situación contractual no pueden considerarse representativas.

Gráfico 47. Personas refugiadas que trabajan sin contrato



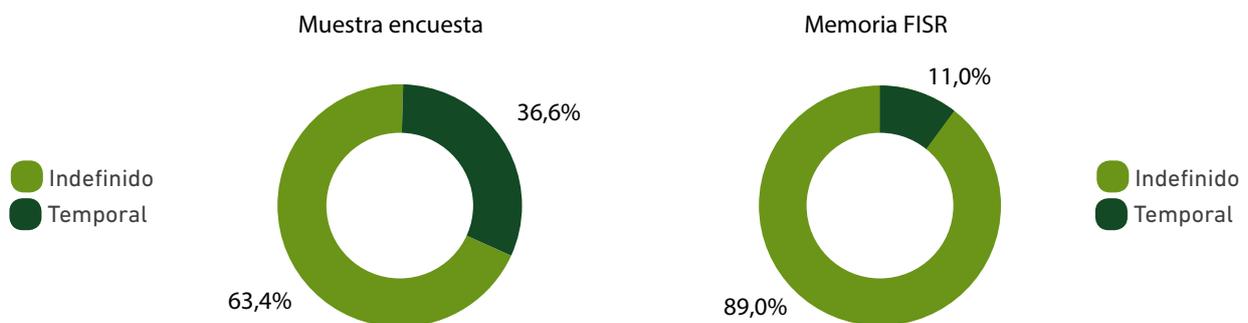
Fuente: elaboración propia

ESTABILIDAD LABORAL

El 63,4% de las personas encuestadas tienen un contrato temporal, por el 36,6% con contrato indefinido. No obstante, estas cifras difieren de los datos aportados en la memoria final del FISR (2017-2018), en el que la temporalidad es del 89%¹⁸. Aunque es cierto que la muestra se conforma tanto por participantes del FISR como por personas que no han formado parte del programa, esta es una variable que, según los análisis realizados, no incide en la tasa de temporalidad. En la medida en que la memoria incluye datos procedentes de los servicios de empleo de las delegaciones -con las garantías de confiabilidad que ello implica- otorgamos mayor validez a esta fuente, sobre los datos resultantes de la encuesta.

Para valorar el alcance y naturaleza de estas cifras, es necesario compararlo con la situación de la población en su conjunto, aunque como veremos, según cuales sean los indicadores seleccionados, las conclusiones varían.

Gráfico 48. Tipo de contrato de las personas refugiada, según datos procedentes de la encuesta y de la memoria del FISR, del periodo 2017-2018.



Fuente: elaboración propia

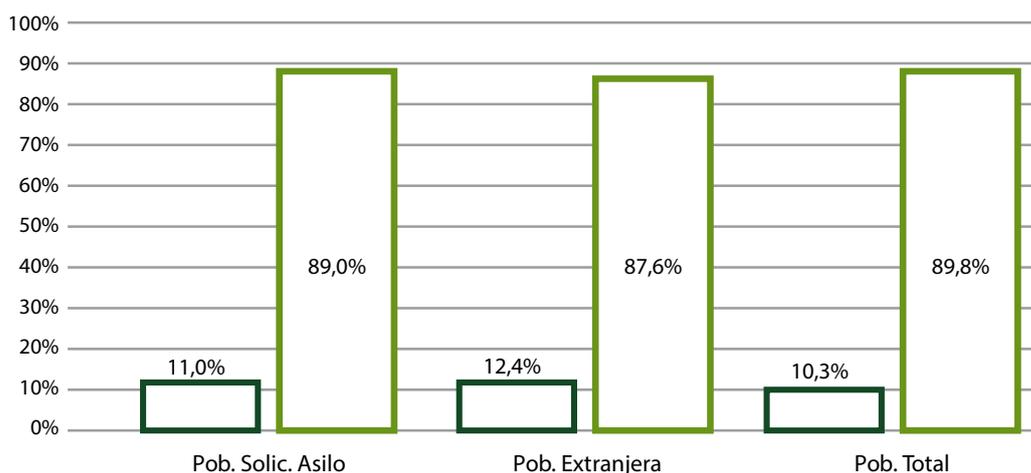
¹⁸ Las tendencias de respuesta en la encuesta, muy diferente a los datos de los que dispone el FISR, podría deberse a la dificultad de parte de la muestra para la comprensión de la pregunta.

Si atendemos a los datos de la encuesta de población activa (segundo trimestre de 2019), la tasa de temporalidad se sitúa en el 26,4% de los y las asalariadas, lo que representa una diferencia de 15,3 puntos. Sin embargo, estos datos hacen referencia al conjunto de la población, en el que se incluyen a las generaciones, ahora próximas a la jubilación, que se insertaron en un mercado laboral muy diferente al actual en términos de estabilidad y movilidad laboral.

Este hecho limita las posibilidades de comparación, por lo que es necesario recurrir a otros indicadores que puedan resultar más fidedignos de los patrones actuales. Más aún, teniendo en cuenta que la inserción laboral de las personas solicitantes de asilo y protección internacional objeto de estudio nos remite a los últimos años, específicamente desde 2017 en adelante.

Por este motivo, se recurre a las tendencias de contratación, tomando como referencia los últimos datos disponibles sobre un año completo, 2018. En ese año, el 89,8% de las contrataciones de la población total fueron temporales, dos puntos superiores a la población extranjera. Estas cifras, en ambos casos, son muy similares a los datos que refleja la memoria de actividades de programa que, recordemos, se sitúa en el 89%.

Gráfico 49. Tipo de contrato según grupos de población¹⁹



Fuente: elaboración propia

Del análisis por género de las modalidades de contratación se desprende cómo las mujeres, con 8,3 puntos de diferencia²⁰, acceden en mayor medida a puestos de duración indefinida, diferencias más acentuadas que en otros grupos de población: en el colectivo de extranjeros esta diferencia es de 3,8 puntos, mientras que en la población total apenas hay diferencias²¹.

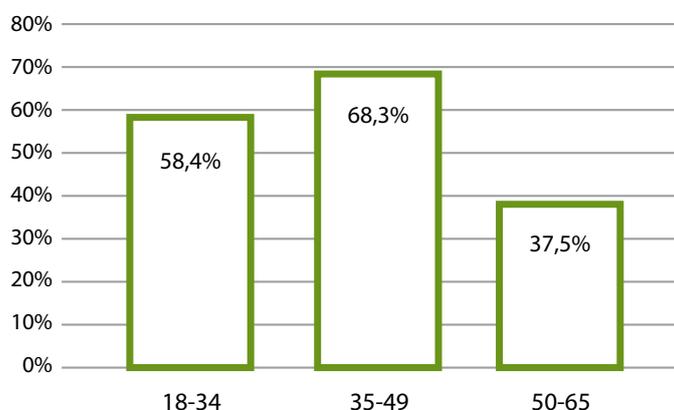
Por otro lado, las personas que se sitúan en la franja de edad entre los 35 y 49 años son las que más se vinculan con una situación de temporalidad, aunque estos resultados, pese a que se acercan, no logran superar el umbral de significatividad estadística.

¹⁹ En el caso de la población total y extranjera, los datos se refieren al año 2018, mientras que en la población solicitante de asilo los datos no se circunscriben a un único año, sino a una horquilla que va, fundamentalmente, desde 2015 a 2019. Si bien esta disparidad requiere una cierta cautela en las posibilidades de comparación, del análisis de la evolución de las tasas de estabilidad en la contratación no se desprenden variaciones significativas en los últimos años (tanto en la población total como extranjera), por lo que entendemos que, pese a la necesaria cautela, no se compromete la validez de la comparación.

²⁰ Estos resultados, no obstante, no son estadísticamente significativos

²¹ Los datos de este grupo se refieren al mismo periodo temporal que la tabla anterior

Gráfico 50. Personas refugiadas con contrato temporal según grupos de edad



Fuente: elaboración propia

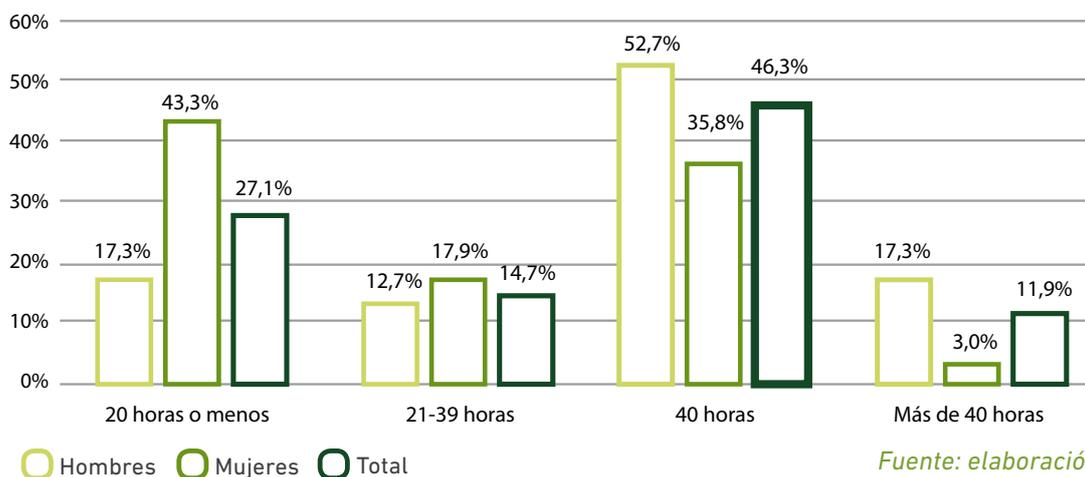
DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

El 46,3% de las personas encuestadas que trabajan en la actualidad tienen una jornada laboral de 40 horas semanales y el 27,1% de 20 horas o menos, siendo las dos opciones más representativas. A una cierta distancia se sitúan quienes trabajan entre 21 y 39 horas (14,7%), mientras que el 11,9% emplean más de 40 horas, dato que llama la atención por el elevado número de personas que se encuentran en esta situación y que evidencian las condiciones de trabajo en ciertas ocupaciones.

La media de horas trabajadas a la semana por el conjunto de la muestra es de 32, y la moda (opción con mayor frecuencia) son 40 horas. Por sexos, **las mujeres trabajan 10 horas menos a la semana que los hombres**. De hecho, como puede observarse en la próxima tabla, el 43,3% de ellas trabaja 20 horas o menos, siendo la franja más mayoritaria en el grupo de las mujeres, con una diferencia de 26 puntos porcentuales con los hombres. En cambio, para el 52,7% de ellos la jornada de trabajo es de 40 horas y, resulta significativo la igualdad existente entre quienes trabajan menos de 20 horas y más de 40 (en ambos casos el 17,3%). Por el contrario, la jornada que se prolonga más de los 40 semanales tan solo afecta al 3% de las mujeres.

Según revelan los datos de contratación de la población española en 2018, esta parece ser una tendencia compartida. De hecho, el 59,6% de los contratos a tiempo parcial están suscritos por mujeres, lo que supone casi 20 puntos de diferencia con respecto a los hombres.

Gráfico 51. Duración de la jornada laboral por sexo



Fuente: elaboración propia

ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO

A lo largo de los grupos y entrevistas se aborda la calidad del empleo, ejemplificando situaciones de tipo más global, sin aterrizar con tanto detalle cómo se ha podido realizar a través del análisis de la encuesta. Por ello hemos optado, en esta ocasión, por no intercalar o realizar triangulación directa con los resultados cuantitativos, ya que creemos que podría distorsionar los mismos.

Desde la delegación de Euskadi se subrayan las propias limitaciones del programa, no desde una perspectiva crítica al mismo, sino atendiendo a las posibilidades de intervenir en un contexto determinado. Así, pese a que el procedimiento que se sigue dentro del programa sea ajustado y suficiente, existen condicionantes exógenos que determinan o limitan en cierto modo las profesiones que pueden desempeñar, por norma general, las personas extranjeras en su conjunto, ya sean solicitantes de asilo o migrantes económicos.

yo creo que entre un año y medio y 2 años sí que sí hay tiempo para poder trabajar un proceso formativo que se ajuste a la persona, hacer una un buen proceso de búsqueda. Los problemas vienen con las denegaciones por un lado y por otro lado con lo que el mercado laboral y la propia sociedad al final le tiene un poco reservados, discriminación en el acceso a al mercado laboral (Personal técnico CEAR)

Las propias personas beneficiarias del programa son también conscientes de las dificultades que hay dentro del mercado laboral para toda la población en general.

El nivel (las condiciones) del trabajo es muy difícil para españoles. Aquí también [...] para tener un contrato, un buen contrato. [...] Cuesta mucho, eso el que tiene (consigue) un contrato de ocho horas al día (Grupo Discusión Mujeres Madrid)

Las barreras propias del mercado de trabajo, comunes a todos los colectivos (Personal técnico CEAR)

Estas trayectorias inestables y de precariedad tienen implicaciones en la posibilidad de desarrollar proyectos de vida tal y como relata un participante del grupo de Las Palmas, que, tras un periodo largo de inestabilidad y trayectoria laboral fragmentada, es capaz de lograr una cierta estabilidad laboral y poder acceder a una vivienda propia.

Oí entonces la posibilidad que tenía de bartender (Camarero) [...] Como antes me llamaba, no era una cosa fija, en un lugar, en el otro y así y hasta [...] me dijo un amigo que estaba buscando una planchita para restaurante y allí llevo ya durante varios meses sin problema alguno, ya con un contrato fijo, muy buen salario de hecho y ya estoy hasta viviendo sólo, me independicé (GD Canarias)

Otra variable que opera es la feminización de los cuidados y el impacto que tiene en las mujeres para la búsqueda de empleo. Si bien es un factor al que también se enfrentan las mujeres españolas, estas disponen de redes familiares que pueden paliar, en parte, las necesidades de cuidados, redes mucho más frágiles -o inexistentes- en las mujeres solicitantes de asilo.

Otro factor determinante en la calidad del empleo es la feminización de ciertos sectores y ocupaciones, vinculados a tareas de cuidados que de forma muy frecuente implican unas condiciones precarias de trabajo y unas tasas elevadas de economía sumergida. Sin embargo, tal y como señala una participante, estas ocupaciones les permite sobrevivir cuando la situación administrativa se complica y pasan a una situación de irregularidad.

El problema está en que esto no está regularizado y facilita a las personas que vienen poder sobrevivir [...] Es una cadena complicada de romper. Porque plantearles a ellas por ejemplo no vayas a ese domicilio porque no le van a hacer contrato, es plantearles que se queden sin casi nada [...] (Grupo Nominal de Canarias)

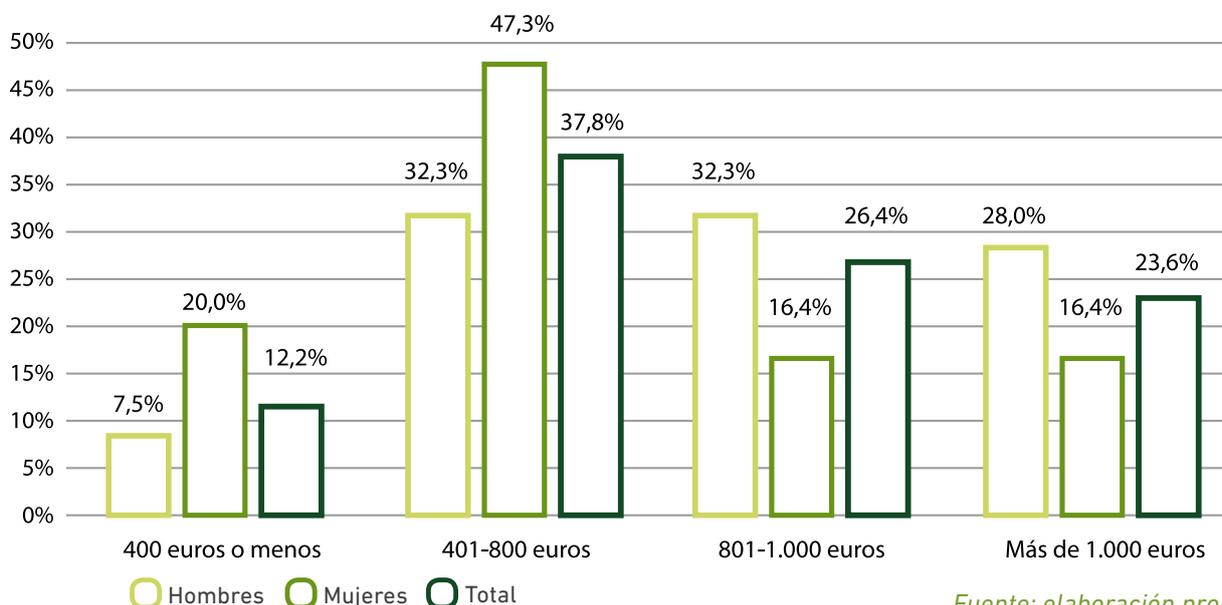
HONORARIOS

El 50% de las personas encuestadas cobran 800 euros o menos. La media se sitúa en 821 euros, mientras que el salario más habitual es de 1.000 euros.

Por sexo, **las mujeres cobran 205 euros menos al mes que los hombres.** De hecho, el 67,3% de las mujeres cobra 800 euros, cifra que se reduce al 39,8% en los hombres. Inclusive, el 20% de ellas apenas llega a 400 euros mensuales, circunstancia que afecta tan solo al 7% de los varones. En sentido inverso, a medida que crecen los salarios, el peso de los hombres es mayor. El porcentaje de hombres que ganan más de 800 euros asciende al 60,2%, mientras que, en caso de las mujeres, apenas alcanza el 30%.

Esto se puede explicar, en parte, porque tienen jornadas de 10 horas semanales menos de media que los hombres. Pero la extensión diferencial de las jornadas no explica en su totalidad la distribución heterogénea de los salarios entre ambos sexos. El hecho de que las mujeres estén en mayor medida pluriempleadas y accedan en mayor grado a contratos indefinidos debería actuar como mecanismos correctores de la diferencia salarial.

Gráfico 52. Remuneración por sexo



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la influencia del programa en la remuneración percibida, **las personas participantes cobran 60 euros más al mes de media que aquellos que no lo han hecho**, diferencias que son estadísticamente significativas.

Desde otra perspectiva, el personal técnico de CEAR incide también en la vulnerabilidad a la que se enfrentan derivado del importe de las ayudas que perciben y de las situaciones a las que se enfrentan una vez finalizado el tiempo de percepción de las ayudas, limitado a 2 años, y hasta que pueden, bien regularizar su situación, o bien percibir otro tipo de prestaciones sociales.

El itinerario de las ayudas es bastante precario...si encima ya cuando terminan las ayudas no han encontrado empleo ni nada es difícil afrontar todos los gastos (Personal técnico CEAR)

Porque aquí hasta que no llevan 3 años la gente empadronada no pueden acceder a una ayuda que tiene el Gobierno vasco que es una renta mínima [...] Y cuando han terminado las ayudas pues igual todavía les queda un año hasta poder hacer esos 3 años de empadronamiento. Entonces claro la situación se vuelve súper vulnerable (Personal técnico CEAR)

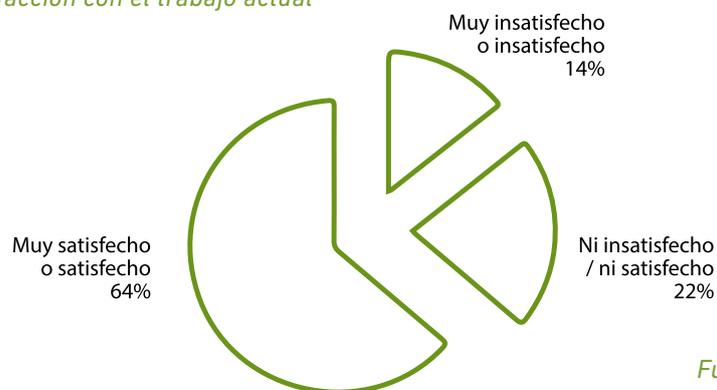
Pero creemos que las palabras de una de las participantes aportan una clave necesaria y directa para entender la centralidad que tiene el poder acceder a un trabajo y a la renta derivada del mismo.

Todo empieza con el trabajo, cuando hay trabajo, hay casa buena, hay dinero... (Grupo Discusión Mujeres Madrid)

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

La mayor parte de las personas se muestran satisfechas con su empleo (64%), y tan solo el 14% expresa insatisfacción, aunque también debe tomarse en consideración cómo un porcentaje relevante (22%) no responde de forma certera, lo cual se puede analizar desde diversas ópticas: una posible opción se deriva de la menor importancia que se otorga al trabajo, y por tanto menores expectativas en torno a él, pero también, y en sentido inverso, puede explicarse como una necesidad de mejora, para poder sentirse plenamente satisfecho.

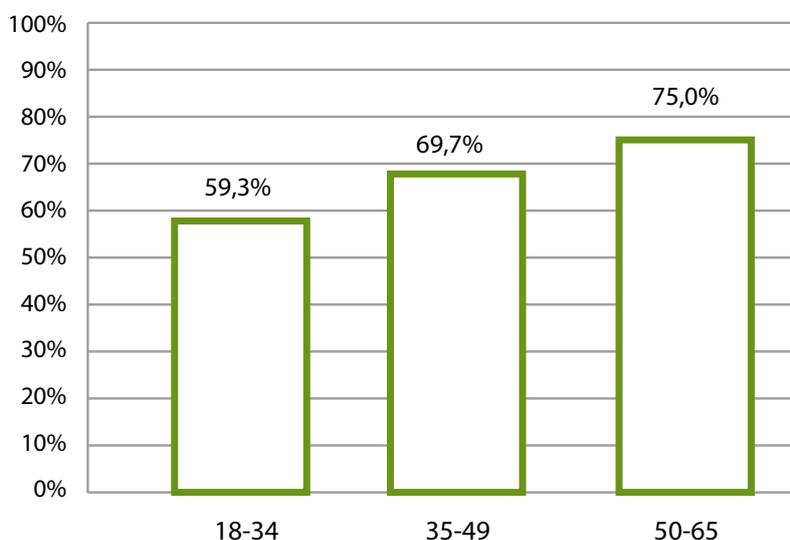
Gráfico 53. Grado de satisfacción con el trabajo actual



Fuente: elaboración propia

La edad se configura como un factor que incide en la valoración del empleo. Así, las personas más jóvenes (entre 18 y 34 años) tienen una menor satisfacción con el empleo. Como se desprende del próximo gráfico, a medida que se incrementa la edad, también lo hace la proporción de personas satisfechas o muy satisfechas con el empleo. En cambio, el sexo no es una variable que afecte en este ámbito.

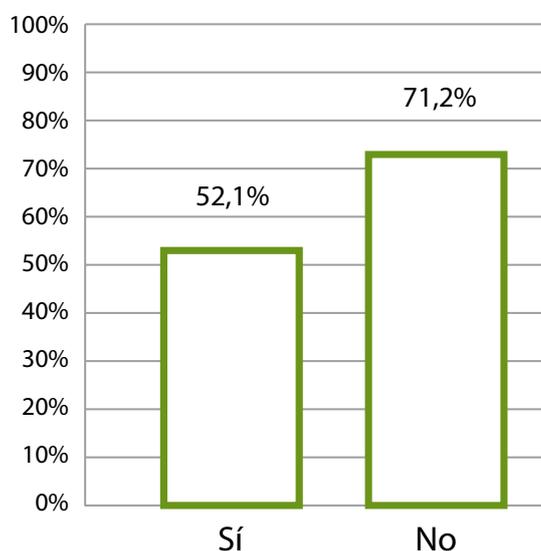
Gráfico 54. Grado de satisfacción con el trabajo según edad



Fuente: elaboración propia

Un dato llamativo, y sobre el que es preciso detenerse, es que **las personas que pasan por el programa de empleo, están menos satisfechas con la calidad del trabajo encontrado.**

Gráfico 55. Personas satisfechas o muy satisfechas con el empleo según la participación en el programa de empleo de CEAR.



Fuente: elaboración propia

Una posible explicación a estos resultados se puede encontrar, quizás, en el modelo de Parasuraman²², relativo a la calidad de los servicios, en el que se define el concepto de calidad como el resultado de la resta de las expectativas menos la percepción. Desde esta perspectiva, el grupo de participantes en el programa tendrían unas expectativas más altas sobre el empleo.

Esta proyección más exigente puede desembocar más fácilmente en una percepción más negativa que deteriore la valoración de la calidad del empleo obtenido.

²² Torres Samuel, Maritza, y Carmen Luisa Vásquez Stanesco. "Modelos de evaluación de la calidad del servicio: caracterización y análisis". Compendium, vol. 18, no. 35, 2015, pp. 57-76. Editorial Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

Calidad = Expectativas – Percepción

El hecho de que el grupo de participantes pueda tener unas mayores expectativas, puede ser generado no solo por el elemento diferencial que conlleva la propia participación en el programa, sino también por el perfil educativo que de partida tienen los y las participantes, superior al grupo de comparación, lo cual también puede llevar a esperar en mayor medida un empleo ajustado a la cualificación y especialización.

Precisamente en relación con el ajuste de expectativas, uno de los valores añadidos que se destacan del programa es el proceso de orientación y acompañamiento. Aunque los y las participantes no siempre logran insertarse inicialmente en los puestos de trabajo esperados en relación con su cualificación y experiencia laboral, encuentran desde el servicio de empleo herramientas que les permiten, no solo incrementar el conocimiento sobre el entorno laboral y mejora de los niveles de empleabilidad, sino también incrementar sus niveles de confianza y satisfacción.

A continuación, se muestran dos extractos que ejemplifican este proceso. No dejan de ser casos particulares, pero creemos que aporta claves que seguramente se estén replicando en otros casos y territorios.

el interés siempre es tirar de la persona... ha sido un placer cuando nuestro músico, nuestro director de orquesta que desde el primer minuto estamos abordando con el su potencial como director de orquesta, sus habilidades [...] por fin ha empezado a contactar con una banda de música y está flipadopues... por nuestra parte es tirar de lo que traen porque es lo que les va a hacer felices(Personal técnico CEAR)

Hablé con [la técnica] e hice el curso, lo hice online porque ya estaba trabajando, lo terminé y ahora [...]. Y de verdad que ese consejo me fue ideal porque si no, a lo mejor yo estaría limpiando casas [...] y si no hubiese hecho esta cosa (el curso), llegas a un grado de frustración alto [...] (Grupo Discusión Canarias)

Explicación conjunta del acceso al empleo: variables externas e internas a la intervención

Un abordaje interseccional de la problemática implica que las variables contempladas no se relacionan de manera aislada con el objetivo de inserción laboral, sino que interactúan entre sí explicando el fenómeno en un abordaje exhaustivo y multidimensional.

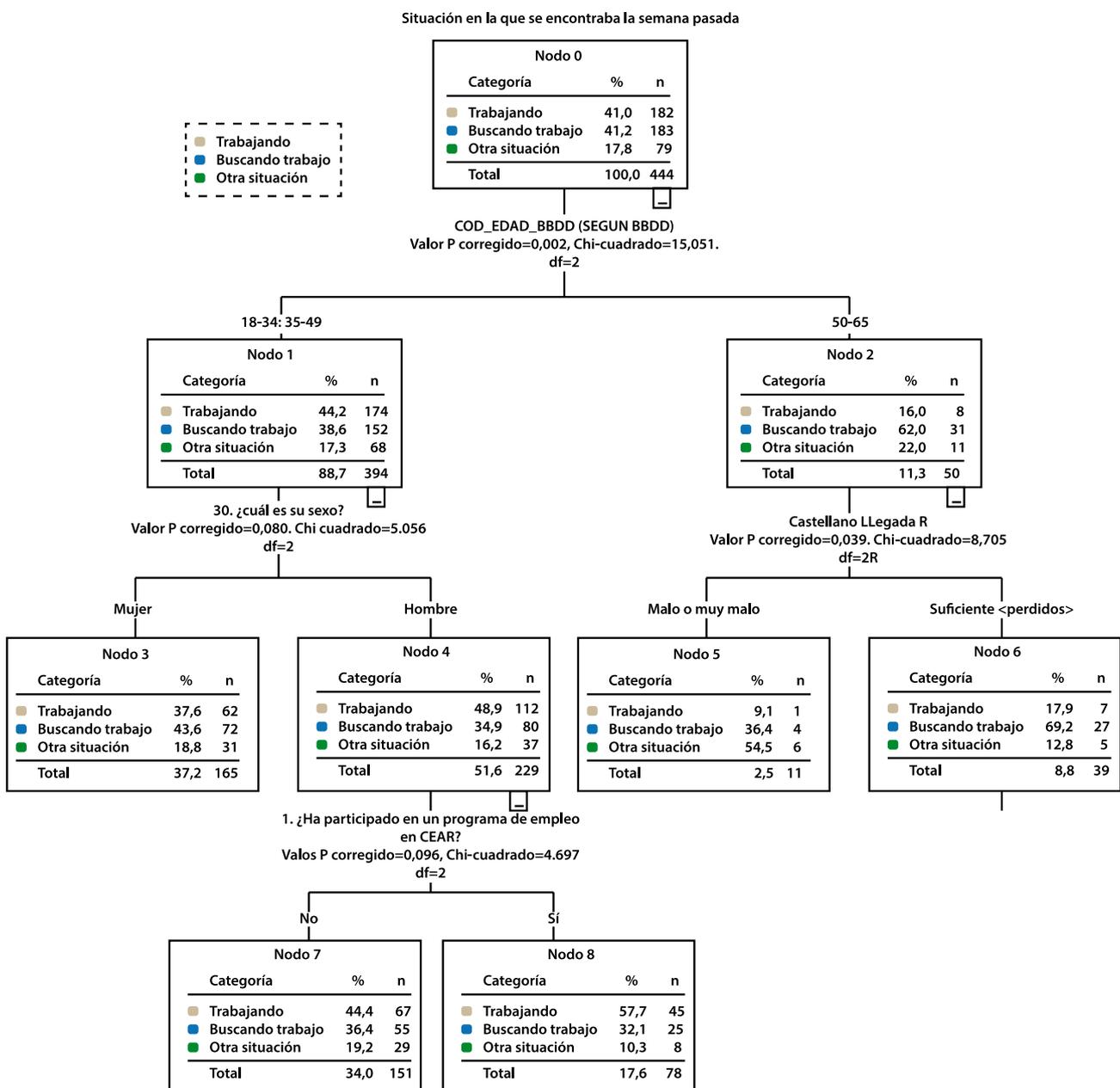
Para una aproximación interseccionada de las diferentes variables que se han ido utilizando en todo el recorrido de análisis, se ha realizado un análisis multivariable de segmentación CHAID. Esta aproximación es útil a la hora de establecer cuál es el comportamiento de grupos sociales concretos a la hora de explicar una variable dependiente, en este caso, el acceso al empleo.

Las variables explicativas que aparecen en la representación gráfica en forma de árbol (ver página siguiente), son todas estadísticamente significativas (el programa estadístico hace el filtro con aquellas que no lo son). Las variables que no aparecen en el árbol como la situación previa en su país o la situación legal en España, carecen del suficiente peso para explicar la inserción laboral. La ventaja de esta aproximación respecto al análisis bivariado es que permite caracterizar a los grupos sociales en base a más de una variable. Otras variables que no aparecen, como el nivel de estudios o la convalidación del título, que sí se ha comprobado en el análisis bivariado que explican ciertos comportamientos del acceso al mercado de trabajo, no están reflejadas en el modelo porque su capacidad explicativa se reduce a solo algunas categorías de la variable (por ejemplo, tener una licenciatura), no siendo estadísticamente significativa la relación global con la variable dependiente.

Bajo esta lógica, la **variable, que se articula con mayor potencia explicativa del acceso al mercado de trabajo es la edad**. No obstante, en la intersección de las diferentes variables utilizadas, los grupos con mayor y menor posibilidades de acceder a un empleo serían:

Más posibilidades de acceder a un empleo	Menos posibilidades de acceder a un empleo
Hombres de 18 a 45 años participantes del programa de empleo de CEAR (trabajan en un 17% más que el total encuestado)	Personas de 50 a 65 años con un nivel muy reducido de castellano a la llegada a España (trabajan un 32% menos que el total encuestado)

Tabla 79. Análisis interseccional de las probabilidades de acceder a un empleo



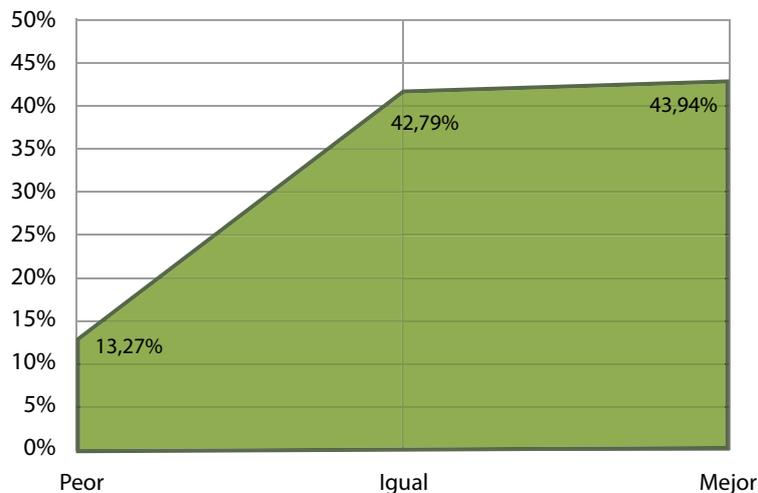
Fuente: elaboración propia

Acceso al empleo, ¿bisagra para la movilidad social?

En este apartado se pondrá el foco en la estrategia de fomento de la empleabilidad como herramienta para una mayor inserción social. Desde este enfoque se abordará el impacto del acceso al trabajo, mediante indicadores directos e indirectos, en la salud, participación, ingresos e integración en un sentido amplio.

En siguiente gráfico muestra un dato positivo: de las personas consultadas, casi el 44% ha visto mejorada su salud desde que llegó a España.

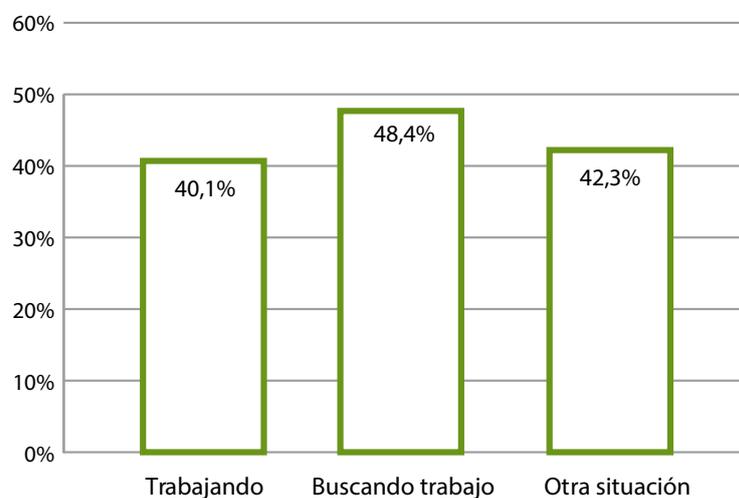
Gráfico 56. Cambios en el estado de salud



Fuente: elaboración propia

Entre las personas que tienen un **mejor estado de salud**, hay un 8% más en situación de búsqueda de empleo que de personas que ya están trabajando. Estas diferencias, que se acercan al umbral de significatividad estadística, no validarían la hipótesis de partida de que el trabajo es un elemento disparador de la calidad de vida, o al menos de la salud. No obstante, hay que atender a las propias condiciones labores y calidad del empleo y como afecta a la percepción que se tiene sobre la salud.

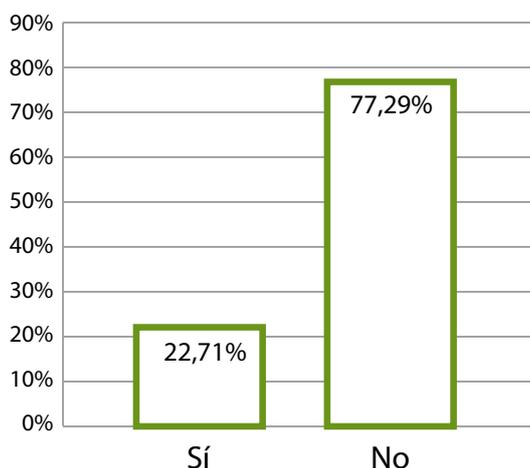
Gráfico 57. Situación laboral teniendo un mejor estado de salud



Fuente: elaboración propia

La **participación** es considerada aquí como un indicador indirecto que permite aproximarse al análisis sobre la integración social. En esta línea, el 22,7% de las personas consultadas, participa en grupos o asociaciones, cifras aproximadas al nivel de participación del conjunto de la sociedad española. Las personas que están estudiando es el grupo que más participa, especialmente en ONGDs y clubes deportivos.

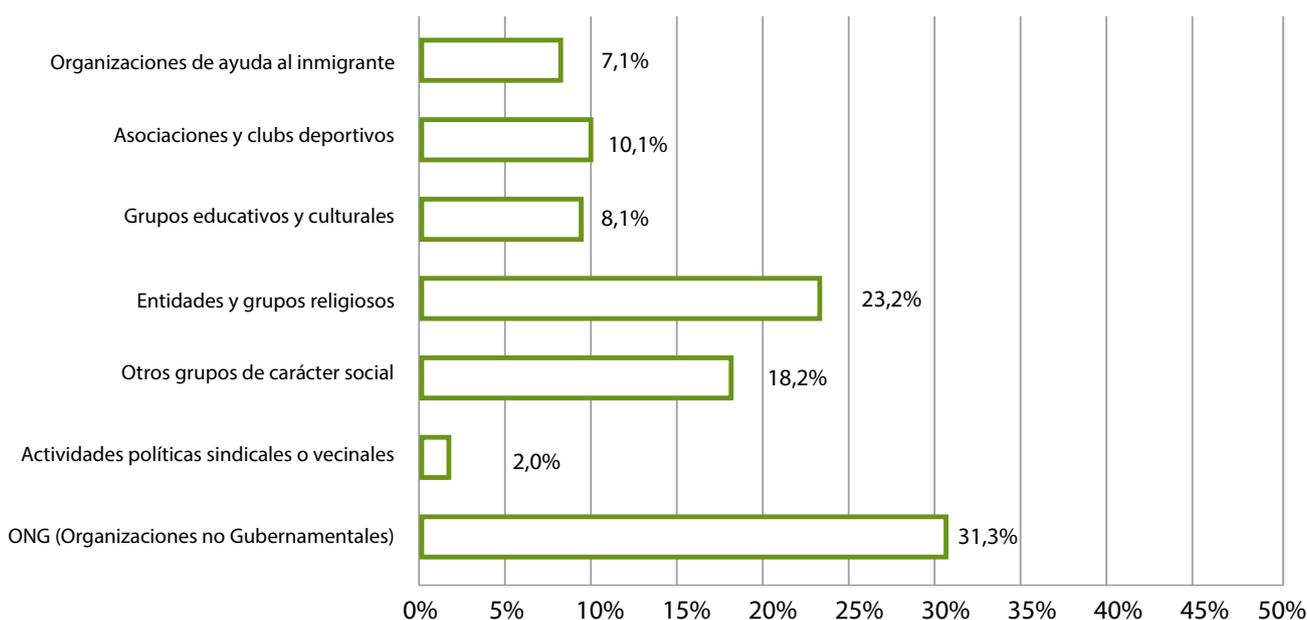
Gráfico 58. Participación en grupos o asociaciones



Fuente: elaboración propia

En función de las distintas modalidades de participación desarrolladas, se observa una disposición transformadora, siendo la participación en ONGDs el espacio de participación más frecuentado (31,3%), seguido de entidades o grupos religiosos (23,2%) y otros grupos de carácter social. A mucha distancia se sitúa la participación en asociaciones y clubs deportivos (10,1%), grupos educativos y culturales (8%), organizaciones de ayuda al inmigrante (7%) y, finalmente la colaboración en actividades políticas, sindicales o vecinales (con un exiguo 2%).

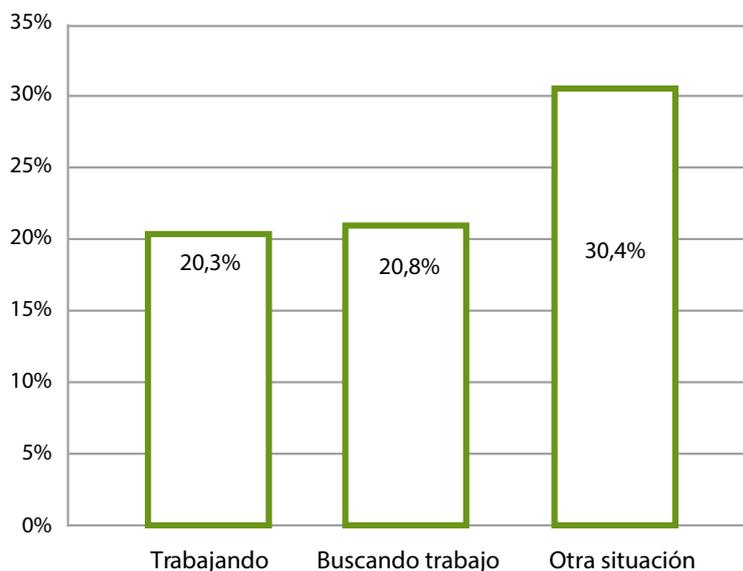
Gráfico 59. Participación en grupos o asociaciones según tipos



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la influencia de la situación laboral como incentivo de la participación, se observa que el acceso al empleo no supone una garantía de una mayor participación.

Gráfico 60. Participación en grupos o asociaciones según situación laboral



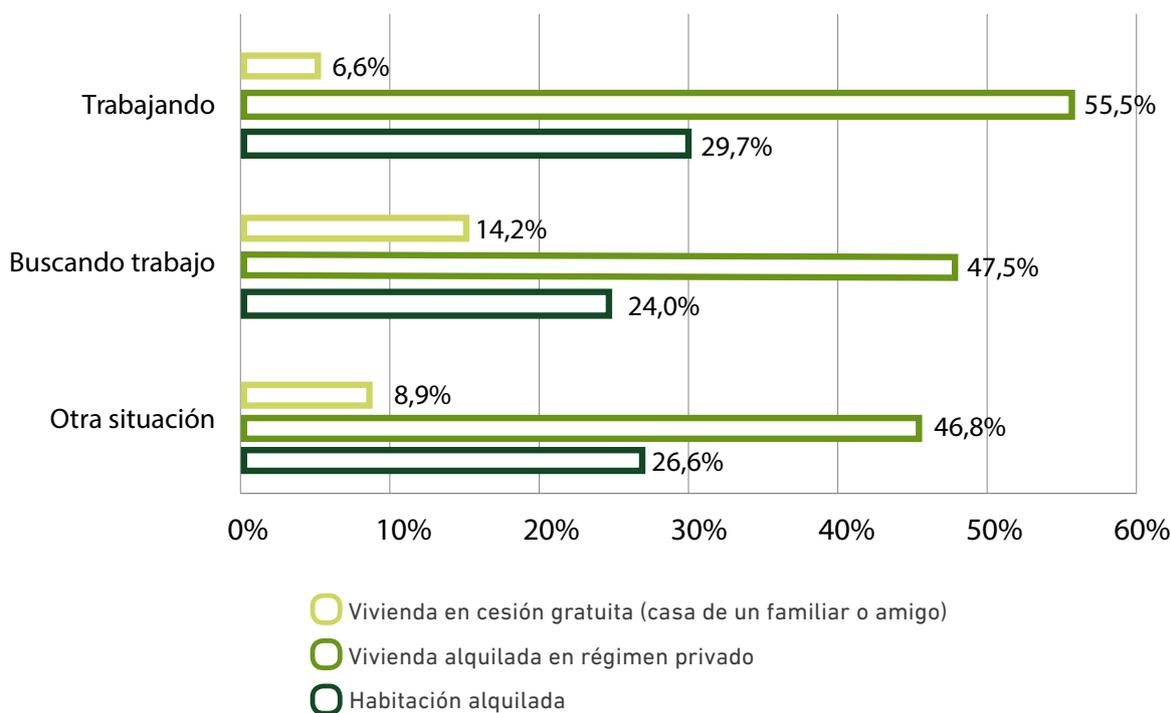
Fuente: elaboración propia

Aunque no se aprecian evidencias directas entre el empleo y la participación en estructuras con algún grado de formalidad, si se ha percibido cómo el trabajo si facilita la inserción en **redes informales**, como puedan ser comunidades de personas provenientes del mismo país o zona geográfica, lo cual juega un papel importante en la integración, en el acceso a vivienda y también en disponer de información sobre oportunidades de acceso al mercado laboral. Así lo manifiestan las participantes de grupos de discusión y nominales.

A los seis meses que ya me dieron autorización de trabajo o empresas tenía amigos cubanos aquí que estudiaron conmigo en Cuba. [...] estaban allí y otros que no veía hace muchos años y también aquí tiene su pequeña empresa. Me inserté en una de ellas, un trabajo de mantenimiento de piscinas, buceo... (GD Canarias)

A parte de las correlaciones analizadas hasta el momento, también se examina en qué medida la situación laboral influye con el **régimen de vivienda**, percibiéndose evidencias en este sentido. En concreto, **las personas con empleo acceden en mayor medida a un régimen de vivienda formalizado (*)** -ya sea una vivienda o habitación alquilada-, mientras que aquellas personas en situación de desempleo recurren en mayor medida a redes informales de residencia a través de la cesión gratuita de amigo/as o familiares (**). Es decir, a través de los datos se deduce que el acceso a un empleo provee en mayor medida de la independencia económica necesaria para poder garantizar el acceso a la vivienda.

Gráfico 61. Tipo de vivienda según situación laboral



Fuente: elaboración propia

El acceso a la vivienda y la necesidad de disponer de una renta suficiente para costearla es una preocupación y problemática de la que desde CEAR tratan de informar a las participantes del programa, tal y como revelan integrantes de los equipos técnicos

se explica el principio que aquí con un sueldo no se puede vivir o sea así deja bien claro un poco cómo es el coste de la vivienda, cuáles son los gastos que supone una vivienda y los gastos económicos que supone mantener un niño en un colegio (Personal técnico CEAR)

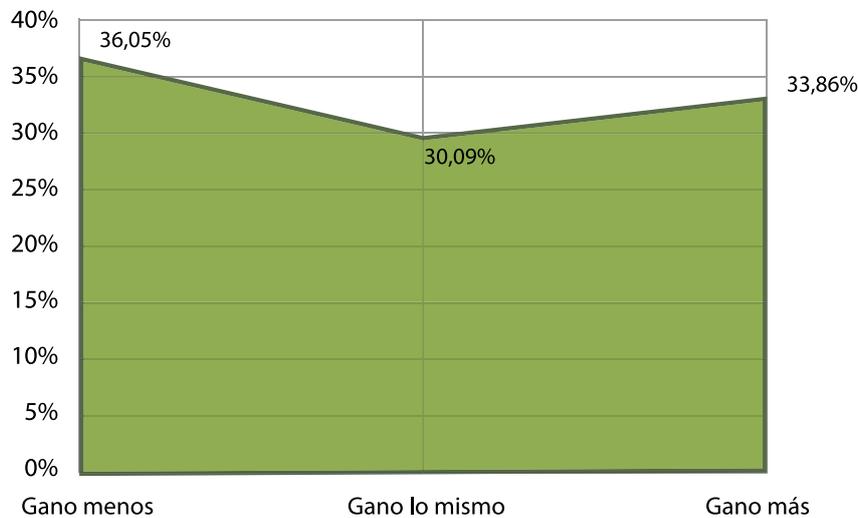
aquí en Bilbao los alquileres son súper caros como en Madrid o en algún otro sitio y las ayudas son iguales en todas las provincias (Personal técnico CEAR)

A pesar de ello, la escalada de precios de la vivienda en alquiler que viene produciéndose en las ciudades, obliga a muchas personas a vivir en condiciones de hacinamiento tal y como inciden en el grupo de Madrid, aunque no es la única situación, ya que también en el resto de territorios son comunes los relatos sobre situaciones de precariedad en relación a la vivienda.

cada habitación tiene casi tres personas que tienen que respirar... (Grupo Discusión mujeres Madrid)

En términos absolutos, no se aprecia una tendencia mayoritaria que arroje un crecimiento de los **ingresos** desde la llegada a España (o en los últimos 5 años). Es decir, **la trayectoria de refugio no garantiza una linealidad ascendente en los ingresos recibidos (en un 67,4%)**.

Gráfico 62. Evolución de los ingresos

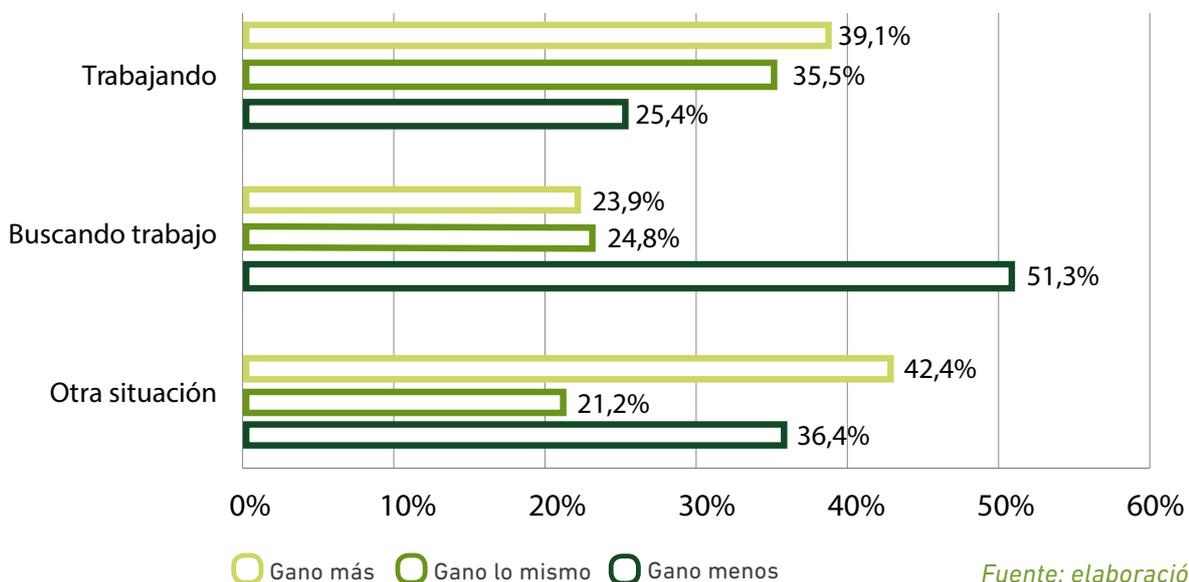


Fuente: elaboración propia

Un análisis desde la relación con el mercado de trabajo permite ampliar los datos anteriormente expuestos:

- Una primera evidencia es que las personas con trabajo tienen mayores ingresos que aquellos/as que buscan un empleo o forman parte del grupo de población activa.
- **Dentro de las personas que en la actualidad tienen un empleo, la mayor parte ha incrementado sus ingresos (39,1%), aunque también hay una proporción considerable que tienen la misma remuneración (35,5%), e inclusive una cuarta parte ha visto reducidos sus ingresos (25,4%).** En definitiva, para el 60% el acceso al mercado laboral no garantiza un recorrido salarial ascendente.
- Entre las personas que “ganan menos”, más de la mitad (51,3%) se encuentra en búsqueda de empleo, lo que invita a pensar que parten de una situación de ocupación previa al desempleo.
- Finalmente, indicar que los datos arrojan una evidencia que correlaciona la participación o no en el programa FISR con los salarios que perciben aquellos que han participado, siendo de 60€ más que aquellos que no han participado.

Gráfico 63. Evolución de los ingresos según situación laboral



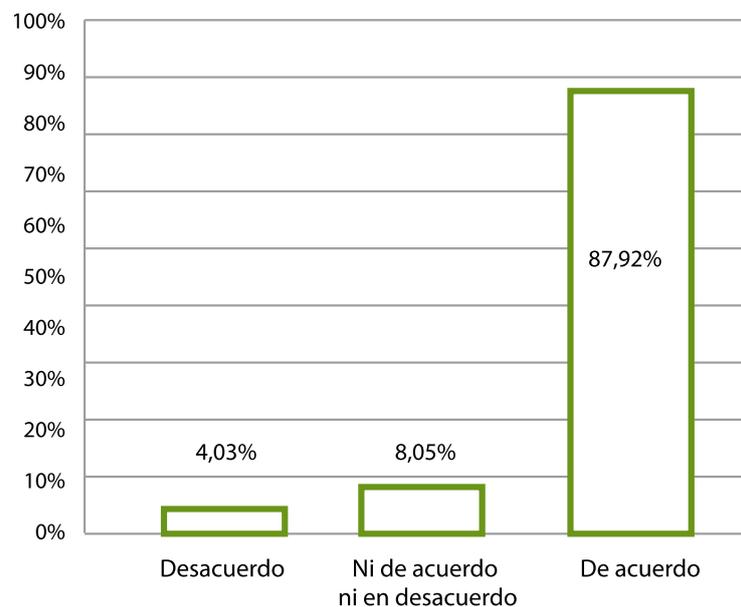
Fuente: elaboración propia

La influencia del programa en la inserción social

Hasta ahora se han abordado indicadores indirectos para medir la integración social. A continuación, se analiza de manera directa la influencia de CEAR en la inserción social. La mayoría de las personas encuestadas, todas ellas participantes en el programa de empleo (88%), indican la influencia positiva de los cursos de CEAR en una mejor integración en la sociedad.

Esta percepción ampliamente apoyada por las personas encuestadas, se plantea además sin fisuras entre los diferentes grupos analizados, no observándose diferencias en este posicionamiento en cuanto al sexo, edad, otras variables sociodemográficas o la propia situación laboral.

Gráfico 64. Contribución de los cursos realizados en el marco del FISR en la mejora de la integración social



Fuente: elaboración propia

Los discursos que han emergido en los grupos son convergentes con los datos que proporciona la encuesta. Bueno yo puedo decir que CEAR me ha ayudado muchísimo y yo aquí que es como se dice agradezco [...] ellos han hecho lo que han podido para mí. Me han cuidado (Grupo Discusión Madrid)

Te buscan trabajo también. [...]ahora que estoy trabajando. [...] así como preparar una entrevista y esas formaciones después fueron útiles. Sí, para mí fue muy útil [...] (Grupo Discusión Madrid)

Y yo llegué a esta oficina con maletas y todo, así con maletas y todo sin tener donde dormir. Y en menos de cuatro horas me buscaron donde estar [...] yo nunca había visto correr a tantas personas por mí en tan poco tiempo. Yo es la imagen que tengo y eso se lo voy a agradecer siempre, es que yo entré por la puerta casi llorando. Y me dijeron, no te preocupes, tú vas a tener donde dormir (Personal técnico CEAR)

CONCLUSIONES

En las próximas páginas trataremos de desglosar las principales conclusiones a las que se ha llegado a través del estudio, manteniendo la misma estructura que se ha seguido en el informe.

CONDICIONANTES EXÓGENOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DEL COLECTIVO.

El 40,4% de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional consultadas tiene un trabajo en la actualidad, cifras similares a quienes se encuentran en búsqueda de empleo (40,1%). El 9,8% son estudiantes, el 2,9% se dedica a trabajos no remunerados en el hogar, el 0,9% tienen una discapacidad permanente reconocida y el 4,2% restante se encuentra en otra situación.

Por **sexo**, la tasa de empleo es más elevada en el caso de los hombres, 8,9 puntos superior a las mujeres. Detrás de estas diferencias, parecen existir razones estructurales que dificultan la inserción de las mujeres. Por un lado, la responsabilidad de los cuidados, ya sea de menores a cargo como de personas dependientes en el entorno familiar, más si cabe sin la cobertura o redes de las que se puedan disponer en los países de origen. También juegan un papel relevante patrones culturales que restringen la participación de las mujeres en la esfera pública, en líneas generales, y en las propias actividades del programa, en particular.

Según la **edad**, la mayor tasa de empleo se concentra en las personas entre 18 y 34 años, disminuyendo progresivamente, con los niveles más bajos en el grupo de mayores de 50 años.

Se corrobora una correlación entre el **nivel formativo** y las probabilidades de acceso al mercado laboral, aunque con importantes matices. Casi el 50% de las personas con estudios superiores tiene un empleo en la actualidad, mientras que en las personas sin estudios se reduce al 30%. En el resto de situaciones -estudios secundarios y bachillerato-, las diferencias no son tan elevadas (entre 3 y 5 puntos inferior). Se subraya, con una dinámica particular, la tasa de empleo de quienes disponen de una diplomatura, que es la más baja de todos los grupos (27,6%).

Del análisis sobre esta situación se han extraído razones que aluden a variables sociodemográficas y al papel que juegan las expectativas personales en el proceso de búsqueda de trabajo. En primer lugar, la mayor parte de las personas con estudios de diplomatura son mujeres, por lo que es complejo determinar si la razón de la baja tasa de empleo se deriva de las dificultades que tienen las mujeres en el acceso al mercado laboral o de razones determinadas por el nivel de estudios. En este sentido, se ha detectado, como un proceso crítico, el ajuste de expectativas en la búsqueda de empleo, principalmente en los perfiles con estudios elevados, como es la diplomatura, lo que puede retrasar la inserción laboral hasta que se realice el ajuste necesario y se encuentre un equilibrio entre los objetivos a corto y medio plazo. Parece, por tanto, que ambas razones pueden incidir en la situación laboral específica de las personas con estudios de diplomatura.

En relación con el nivel formativo, el proceso de **homologación y/o reconocimiento de titulaciones** es clave, máxime en un país en el que es un requisito de entrada en el mercado de trabajo. Este es un proceso largo y complejo, plagado de trabas por parte tanto de las administraciones públicas españolas, como las del país de origen.

Remitiéndonos a los datos de la encuesta, casi el 30% de las personas consultadas no ha podido homologar sus estudios, en el 8,7% de los casos se está actualmente tramitando, mientras que tan solo el 11% sí lo ha logrado. Se subraya como el 28% -posiblemente por las dificultades existentes y, como veremos, por el restringido periodo temporal del programa- ni siquiera lo ha intentado.

La dificultad existente para la homologación afecta específicamente a las personas solicitantes y beneficiarias de asilo y protección internacional, más compleja si cabe entre las solicitantes que entre aquellas que ya han obtenido el estatuto (o la **muestra** analizada), ya que disponen de niveles formativos sensiblemente superiores a la población extranjera -se triplica el peso de personas con formación universitaria. Esto sin duda repercute en las posibilidades de inserción, pero también en la pérdida de oportunidades y potencial que representa para el mercado de trabajo en España, que actualmente ya presenta un déficit de cobertura de puestos técnicos cualificados.

El **idioma** es sin duda uno de los condicionantes más señalados. Disponer de un nivel de castellano elevado contribuye significativamente al acceso al empleo, con diferencias de 30 puntos porcentuales con respecto a quienes tienen un nivel bajo. Sin embargo, tener un conocimiento del castellano intermedio, no incrementaba las posibilidades de encontrar empleo de manera significativa respecto de aquellos con un nivel bajo.

Con respecto a la incidencia del **lugar de origen**, las personas procedentes de América tienen una tasa de empleo más elevada que las personas de otros continentes. No obstante, esto parece deberse al peso creciente de las personas procedentes de Venezuela, que tienen un nivel de empleabilidad más elevado -disponen de un nivel formativo mayor a la media. De hecho, y en comparación con nacionales de otros países latinoamericanos, tienen una tasa de empleo 6,5 puntos superior.

A lo largo de este estudio se ha podido constatar como el **marco legal** que regula la situación administrativa de las personas solicitantes de protección internacional supone un fuerte condicionante en el proceso de integración, no solo en relación con el acceso al mercado laboral, sino también sobre el acceso a la vivienda etc. Dentro de los factores más determinantes que influyen negativamente en la inserción laboral se subrayan: la provisionalidad de los permisos, estar sujeto a renovaciones semestrales y la pérdida inmediata del permiso de trabajo y residencia una vez denegado, condicionantes que generan mucha inseguridad en los agentes empleadores. Así mismo, no podemos obviar la limitación añadida que supone para un número elevado el no poder tener carnet de conducir, lo que dificulta las opciones de inserción, más si cabe en el sector del transporte y la logística, en fuerte expansión.

Otro aspecto relativo al marco regulatorio tiene que ver con la brecha temporal que se produce entre el periodo máximo establecido para la resolución de los expedientes, de 2 años, tiempo durante el cual tienen permiso de trabajo y, el tiempo estipulado por la Ley de Extranjería²³ para solicitar el arraigo, fijado por Ley en 3 años. Este año de diferencia aboca a muchas personas a trabajar de forma irregular, con todo lo que ello supone: empeoramiento de las condiciones de trabajo, pérdida del capital acumulado y ruptura de las trayectorias laborales etc.

De forma complementaria, el **marco legal que regula el funcionamiento del FISR** se revela como otro condicionante relevante. Fundamentalmente desde el ámbito técnico se ha señalado la duración del programa como un hándicap para la inserción sociolaboral. Los dos años subvencionables se consideran insuficientes para desarrollar los objetivos de inserción, dada la diversidad de casos y situaciones de partida existentes, ya sea por el conocimiento del idioma, el nivel educativo, la situación familiar, psicosocial u otros condicionantes, que abocan a algunas personas a procesos fallidos. A este horizonte temporal, que se ha restringido desde los 5 años que se preveía en un inicio para el desarrollo del itinerario hasta los 2 actuales, se suma el incremento exponencial de solicitudes y de beneficiarios del programa en los últimos años.

²³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>

Los efectos de la duración del FISR se concretan en dos ámbitos de forma explícita. Por un lado, en la capacidad para el aprendizaje del idioma, ya que se dispone de tiempos muy ajustados o sencillamente insuficientes para garantizar un nivel adecuado, trasladándose este déficit durante todo el itinerario. Por otro lado, desincentiva la homologación de las titulaciones, que supera los tiempos previstos en el FISR, primando el objetivo de inserción en el corto plazo.

Desde otra perspectiva, existen **dinámicas estructurales del mercado laboral** que se suman a los condicionantes expuestos con anterioridad. La idiosincrasia del mercado laboral surgido de la crisis ha acentuado las condiciones de precariedad pre-crisis. A ello se añade la “segregación” del mercado para las personas extranjeras, en puestos de trabajo de menor cualificación y en condiciones de mayor precariedad. Esta segregación, como hemos visto, afecta sobremanera a las mujeres, en sectores con un peso elevado de la informalidad en las relaciones laborales, elevadas tasas de temporalidad y jornadas reducidas.

CONDICIONANTES ENDÓGENOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DEL COLECTIVO.

En este apartado trataremos de desgranar algunas de las conclusiones extraídas a raíz del análisis del funcionamiento de programa y sus resultados. Tomamos como referencia aquellos aspectos directamente relacionados con el programa y tratamos de aislar la influencia de cada uno de ellos, si bien debemos tomar en consideración la intervención como un conjunto de actividades interrelacionadas y destinadas a un fin.

El FISR se constituye como la principal intervención que desarrolla CEAR en materia de empleo. En las dos convocatorias objeto de análisis se han atendido a un total de 3.732 personas, concentrándose principalmente en la delegación de Madrid (31%) y en Las Palmas (17%) -entre ambas suman casi la mitad de participantes. Las actividades con mayor tasa de cobertura son la entrevista (88%), las clases de español (79,3%), la orientación individual (70,7%) y la realización de talleres ocupacionales (68,7%). Por el contrario, las actividades con menos participación han sido el asesoramiento en emprendimiento (29,3%) y los talleres de competencias transversales (24%).

Las principales pautas que determinan la participación en las actividades del programa son la edad y el sexo. Por un lado, las personas jóvenes (18-34 años) son quienes tienen un nivel de cobertura menor. Por otro, las mujeres participan en mayor medida en el conjunto de actividades, mientras que los hombres lo hacen de forma más selectiva.

Las personas participantes en el programa tienen una tasa de empleo 10,3 puntos porcentuales superior que los no participantes. Los hombres acceden un 9% más que las mujeres al mercado laboral, tendencia que no parece revertirse tras el paso por el programa -no se perciben diferencias significativas entre las participantes y las que no lo han hecho.

Las actividades realizadas en el marco del programa que tienen mayor influencia en la probabilidad de acceder a un empleo son la orientación laboral -quienes han realizado esta actividad tienen una tasa de empleo 20 puntos superior con respecto a quienes no lo han hecho-, y el asesoramiento para el emprendimiento 13 puntos superior.

Atendiendo al tiempo empleado en la **búsqueda de empleo**, el porcentaje de personas participantes en el programa que llevan un año o más buscando trabajo es 12 puntos inferior a lo no participantes. Del análisis del conjunto de la muestra (ambos grupos incluidos), se observa cómo casi el 50% emplea menos de 3 meses, el 20,7% entre 3 meses y un año, y el 21,6% restante más de un año.

Las personas más jóvenes y con mayor nivel de estudios son las que emplean menos tiempo en la obtención de un trabajo. Por el contrario, los perfiles que más dificultades tienen son quienes cuentan con estudios básicos, con un nivel de castellano bajo o que forman parte del grupo de edad entre 50 y 65 años.

Los servicios de hostelería y restauración se configuran como el principal **sector de actividad**, representando el 27% del total de contrataciones de la población refugiada objeto del presente estudio. Le sigue el sector doméstico (15,2%), los servicios de comercio (11,7%) y la construcción (11,1%). El peso del resto de actividades es sensiblemente inferior, con una horquilla que va entre el 6,4% de los servicios de salud y el cuidado de personas hasta el 1,2% de los servicios de protección y seguridad y el sector textil.

En relación con los **grandes grupos ocupacionales**, existen diferencias importantes entre la muestra analizada de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y la población extranjera. Las personas objeto de estudio se emplean en mucha menor proporción en ocupaciones elementales (más de 20 puntos porcentuales de diferencia), lo que puede deberse al mayor nivel educativo y a la propia configuración de la muestra, en la que pueden estar sobrerrepresentadas algunas provincias, derivado de la mayor presencia de CEAR en ciertos territorios.

Las **principales ocupaciones** son: camareros/as asalariadas (9,5%), cocineros asalariados (8,9%), los y las trabajadoras de cuidados a domicilio (7,3%), seguido de los/as empleadas domésticas y del personal de limpieza (6,7% en ambos casos). A cierta distancia se sitúan los peones de mercancías y descargadores (3,3%) y los/as vendedoras en tiendas y almacenes (2,8%)

Dentro de las principales diferencias identificadas en la distribución de las ocupaciones según variables sociodemográficas se destaca que; las mujeres se emplean en un 5,2% más en el sector doméstico que los hombres y; en el sector de la hostelería y restauración, hay una mayor proporción de personas entre 18 y 34 años, que en otras franjas de edad.

El análisis de las **condiciones laborales** se ha centrado en el recorrido laboral, la tipología de contratación, duración de los contratos, salarios y satisfacción con el trabajo, extrayendo como principales conclusiones: Las personas que han participado en el programa de empleo de CEAR presentan un recorrido laboral menos fragmentado, habiendo accedido a menor número de empleos (2 trabajos de media) que aquellas personas que no han participado (2,5 trabajos de media).

El 18,7% del conjunto de la muestra trabaja sin contrato, no encontrándose diferencias significativas derivadas de la participación en el programa.

Las mujeres son más vulnerables al pluriempleo que los hombres con una diferencia de 5,4 puntos. A su vez el colectivo de personas entre 50 y 65 ven incrementada la posibilidad de tener pluriempleo en un 11% respecto de los más jóvenes.

Según los datos aportados en las memorias de justificación del FISR indican que la tasa de temporalidad se sitúa en el 89%, en línea con la población extranjera. Las mujeres acceden a puestos de duración indefinida en mayor medida que los hombres (8,3% de diferencia), cifras superiores a la tendencia en la población española y extranjera, donde si bien hay ligeras diferencias, son mucho más reducidas.

Las mujeres trabajan 10 horas de media menos que los hombres. Esto se debe a que el 43,3% de ellas trabaja 20 horas o menos, siendo la franja más mayoritaria, 26 puntos porcentuales más que los hombres.

El salario medio es de 821€, aunque el 50% de ellos cobran 800€ o menos. Por sexo, las mujeres cobran 205€ menos que los hombres, diferencia que se observa con claridad en el peso de ambos sexos según franjas salariales: en las más bajas (400 euros o menos) la presencia de mujeres es mayoritaria, mientras que a medida que crecen los salarios, el peso de los hombres se incrementa progresivamente. Respecto de la participación en el programa, las personas participantes cobran 60 euros más al mes de media que aquellos/as que no lo han hecho.

Finalmente, y relativo a la satisfacción con el empleo, el 64% se muestra muy satisfecho o satisfecho. Según la edad, las personas más jóvenes tienen un grado de satisfacción menor, tendencia que se revierte en los grupos de mayor edad. Se subraya cómo las personas participantes en el programa tienen un nivel de satisfacción menor con el empleo, con diferencias de hasta 20 puntos con quienes no han formado parte de la intervención. La principal explicación radica en la existencia de expectativas más elevadas en los y las participantes, lo que puede derivar en una valoración más crítica del empleo obtenido. También puede deberse al perfil educativo, más elevado en las personas participantes, lo que implica mayores probabilidades de desajuste entre el tipo de empleo y la cualificación de la persona.



RECOMENDACIONES

En este apartado presentamos una serie de recomendaciones destinadas a fortalecer y mejorar los procesos de inserción sociolaboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, ya sea referidas directamente al FISR, al contexto normativo u otros ámbitos.

El Marco legal que regula la situación administrativa de las personas solicitantes y beneficiarias de asilo, es un factor determinante en la inserción sociolaboral. Un elemento que debería modificarse en relación al mismo es el formato físico de la "Tarjeta Roja"-en la medida en que traslada informalidad y alarma. Puede parecer un asunto menor, pero se ha señalado por los diversos actores participantes en este estudio como un elemento entorpecedor del mismo. Creemos que su homologación al formato de otras tarjetas de identificación como el DNI, el TIE, el Carnet de Conducir o NIE es prioritario.

La limitación geográfica para establecer la residencia impide al colectivo optar a puestos de trabajo en los que podrían tener mayores opciones de inserción, elemento que podría flexibilizarse para facilitar su acceso al mercado de trabajo y generar redes en el ámbito comunitario -aspecto que como se ha señalado facilita la inserción laboral. Consideramos que el servicio de Intervención Social de CEAR podría aducir y motivar las necesidades para establecer la residencia en un nuevo destino, si bien dado el elevado número de solicitudes de asilo que se encuentran pendientes de resolución, creemos que añadir un nuevo elemento de trabajo sobre el Ministerio de Trabajo quizás no termine de ser la solución, por lo que los mecanismos de reubicación podrían seguir otro cauce.

Siguiendo con el marco legal, se recomienda revisar los tiempos establecidos para las renovaciones parciales de los permisos de estancia y trabajo. Dado el colapso en el que se encuentra el sistema en el momento de elaboración de este estudio (2018/19) parece poco sensato establecer periodos trimestrales o semestrales de revisión, ya que ni siquiera se está cumpliendo el tiempo máximo de resolución del expediente fijado en dos años. Tal y como se ha señalado estas renovaciones semestrales no solo tienen una afección sobre las posibilidades de acceso al mercado laboral, por la situación de inseguridad jurídica en la que se encuentran los posibles agentes empleadores, sino también en las posibilidades de acceder a contratos de alquiler, de telefonía, de gas, de luz, escolarización de menores, matriculación en cursos etc. Además, se indica que estos periodos de seis meses tienen afección en la salud psicosocial de las personas solicitantes, ya que les impide realizar un mínimo proyecto de vida en el medio plazo. Creemos que, dada la realidad en el sistema de valoración, elevar los periodos de revisión se hace necesario.

Asimismo creemos que resulta imprescindible elaborar campañas de sensibilización institucionales, o por parte de CEAR, sobre las especificidades del colectivo, ya que existe, y así se ha podido constatar, un elevado desconocimiento sobre su situación legal y administrativa, repercutiendo negativamente en su acceso no ya solo al mercado laboral privado, sino también a determinados servicios públicos, como el SEPE, Colegios Profesionales o a servicios bancarios, donde se les ha denegado la posibilidad de abrir una cuenta corriente.

Otro elemento, que en este caso afecta a toda la población extranjera, pero que impacta de manera relevante en la población solicitante de asilo, es el relativo a la homologación, reconocimiento o convalidación de los títulos formativos. Todos los agentes entrevistados, así como las recomendaciones establecidas por el Grupo de trabajo convocados por el Defensor del Pueblo (Octubre 2016) señalan que es un proceso muy largo y complejo. Cabe señalar que para personas provenientes de determinados países en conflicto, resulta todavía más complejo, sino imposible, realizar todos los trámites que se les exige, que pueden llegar a pasar por tener que regresar a sus países para solicitar documentación, por lo que, atendiendo a las peculiaridades y excepcionalidades en las que se da el proceso de salida del país de origen, se deberían articular otros mecanismos que permitiesen certificar las competencias formativas o experiencia laboral.

La dificultad que en términos generales tienen para acceder al carnet de conducir resulta preocupante y es un

elemento que, a todas luces, dificulta la inserción sociolaboral, dado no sólo el auge de las ocupaciones vinculadas al sector de transportes, logística y movilidad, sino a la necesidad de desplazarse hacia los centros productivos de las grandes ciudades. En muchas ocasiones estos centros productivos cuentan con deficientes servicios públicos de transporte, cuando no son inexistentes. La situación de provisionalidad en la que se encuentran no parece suficiente justificación para la denegación del permiso de conducir a la que muchas de las personas solicitantes y beneficiarias de asilo se enfrentan y creemos que se podrían establecer mecanismos que permitan homologar, previo examen o estudio de situaciones de riesgo, el acceso al permiso de conducir.

Un elemento clave es la necesidad de disponer de información primaria sobre el colectivo, con perfiles diversos y condicionados por las olas migratorias. Con ello se pretende fortalecer la toma de decisiones informadas, que permita adaptar el marco legal y la adecuación de las intervenciones dirigidas a esta población. En este sentido, y ante la falta de información desagregada, en el presente estudio se ha obtenido información primaria, a partir de una encuesta, sobre las claves de inserción. No obstante, y pese a que la información obtenida es muy valiosa para obtener un perfil socioeconómico y laboral del colectivo, tiene limitaciones muestrales -detalladas en el capítulo metodológico, que impiden inferir los datos sobre el conjunto de esta población. Estas limitaciones se solventarían en la medida en que puedan desagregarse los datos que actualmente recoge el Instituto Nacional de Estadística. Por ello creemos oportuno que desde CEAR, junto a otras entidades del sector, se incida en la sensibilización a las instituciones competentes sobre la importancia de este factor.

Pasando a analizar los elementos relacionados con el marco que regula el FISR, sería conveniente revisar el tiempo de duración del mismo y su efectividad en base a los diversos perfiles existentes. Tal y como se ha señalado en el informe este horizonte temporal no tiene en cuenta las grandes diferencias existentes por lo que puede verse lastrado el proceso con las personas que presentan mayores dificultades para la inserción. La duración del programa es, asimismo, otra dificultad añadida en el proceso de homologación de las titulaciones. El idioma resulta un aspecto fundamental a tenor de los resultados de la encuesta y las entrevistas realizadas, por lo que es relevante fortalecer el aprendizaje del idioma, especialmente entre el colectivo de mujeres, dadas las más acusadas carencias detectadas por parte del personal técnico. Por todo ello, se propone valorar fórmulas que permitan continuar el proceso de aprendizaje trascurridos los primeros meses, y que pueda realizarse de forma simultánea con otras actividades del programa.

Desde otra perspectiva, la complejidad administrativa que se requiere para la gestión y justificación del programa está afectando al tiempo y calidad de la atención tal y como se ha señalado por parte del personal técnico. A ello se añade el elevado número de atenciones derivado del crecimiento en la demanda de solicitantes de protección internacional con su consiguiente sobrecarga y dificultad para prestar el servicio en las condiciones óptimas. La principal vía señalada por los actores participantes en el estudio pasa por reforzar las plantillas, aunque somos conscientes de la necesaria adecuación a los flujos de participantes en el programa y otros aspectos ligados a la propia viabilidad de la entidad. Por ello también es necesario apuntar en otras direcciones, como pueda ser reforzar los mecanismos de colaboración con el resto de entidades, no exclusivamente en el ámbito formativo, sino también en las labores de acompañamiento, prospección e intermediación laboral.

Por último, querríamos señalar la necesidad de seguir explorando nuevas metodologías de prospección e intermediación laboral. A lo largo de los grupos nominales con expertos/as en materia de empleo se han señalado diferentes alternativas, como pueda ser el refuerzo del trabajo de intermediación con entidades del tercer sector o el incremento de los recursos destinados al fortalecimiento de iniciativas de emprendimiento. Otra fórmula pasa por incrementar el alcance de los convenios, dirigiéndose no solo a empresas o grupos empresariales, sino también a patronales sectoriales, que permiten identificar necesidades estratégicas del conjunto de un sector o subsector. A parte de estas medidas, también es necesario incidir sobre las posibilidades que ofrece la vía del empleo protegido, las reservas de mercado o la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública que permitan o faciliten la inserción del colectivo.

ANEXOS

Cuestionario para la caracterización de las personas solicitantes de asilo y protección internacional

Nº ID: CEAR_____ para controlar variables sociodemográficas y otros datos sobre programas que podamos cruzar en la BBDD

Buenos días, te llamamos de parte de CEAR, la Comisión Española de Ayuda al Refugiado. Te contactamos porque ha estado durante el año ----- en diferentes programas de CEAR y querríamos realizar un seguimiento sobre su situación laboral actual y realizar una pequeña evaluación sobre los cursos de CEAR en las que ha participado. Tu opinión es muy importante para nosotros... No hay respuestas buenas ni mala, solo queremos saber tu opinión y experiencia.

Todas tus respuestas se tratarán de manera anónima de acuerdo a....

Concretamente nos gustaría preguntarle por el programa de formación para el "Fomento de la integración socio-laboral" *(En caso de no reconocer el programa por su nombre sugerir: "el programa de búsqueda de trabajo/empleo de CEAR")

BLOQUE DE EVALUACIÓN P V

1. ¿Ha participado en un programa de empleo en CEAR?

- a. Sí b. No > Pasa a pregunta 8 c. No sabe

2. Filtro: si contesta "sí" en pregunta 1. ¿En qué año ha participado?

- a. En qué año estuvo en CEAR _____

3. Filtro: si contesta "sí" en pregunta 1. ¿Accediste a las siguientes actividades o recursos?

	Sí	No	No lo recuerdo
Orientación laboral individual			
Orientación laboral en grupos			
Clases de español			
Talleres sobre diferentes temáticas: comunicación, manejar el tiempo, otras habilidades.			
Talleres de formación ocupacional (formación específica, por ej.: Cocina, Carretillero, almacén)			
Asesoramiento en emprendimiento			

4. Filtro: si contesta "sí" en al menos una ítem de la pregunta 3. Y en general, ¿con qué frecuencia solías acudir a los cursos?

- a. Iba siempre o casi siempre
b. Faltaba de vez en cuando
c. Faltaba habitualmente
d. Casi no fui
e. No lo recuerdo (entrevistador/a: no leer)

5. ¿Por favor valore, la entrevista o entrevistas que le realizaron al inicio del programa en CEAR para conocer aspectos como su formación previa, experiencia laboral, o expectativas de trabajo)

	Valoración				
Valore en grado de utilidad de la entrevista (1 es menos útil y 5 es muy útil)	1	2	3	4	5

- a. No me hicieron ninguna entrevista > Pasa a pregunta 7.
 b. No me acuerdo. > Pasa a pregunta 7.

6. ¿A partir de la entrevista le ofrecieron participar en cursos, reuniones o entrevistas dónde poder mejorar sus oportunidades de encontrar trabajo (Si no lo recuerda darle alguno de estos ejemplos: aprendizaje/ mejora del Castellano, preparación de entrevistas de trabajo, aprendizaje para hacer Currículums)

- a. Si > pasa a pregunta 7.
 b. No > Pasa a pregunta 8
 c. No sabe

7. Qué valoración realiza de los cursos y talleres realizados. Voy a leerle una serie de ítems y necesitaría que me diga si o no y cómo es su valoración respecto de la misma.

	Mi valoración es...				
	Muy en des-acuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Muy de acuerdo
Adecuados a mi nivel formativo previo	1	2	3	4	5
Los contenidos eran adecuados para lo que piden en el mercado laboral	1	2	3	4	5
La duración de los cursos ha sido suficiente	1	2	3	4	5
Se encuentra satisfecho con la formación recibida	1	2	3	4	5
Ha servido para mejorar mi conocimiento del castellano. (* no aplica a países castellano parlantes)	1	2	3	4	5
He podido conocer mejor mis derechos para poder regularizar mi situación de estancia y trabajar	1	2	3	4	5
He mejorado mis habilidades para buscar trabajo	1	2	3	4	5
He mejorado mis habilidades para enfrentarme a una entrevista de trabajo	1	2	3	4	5
La formación recibida me ha permitido tener más oportunidades para encontrar un trabajo	1	2	3	4	5
Una vez finalizada la actividad formativa ¿le facilitaron la realización de prácticas en alguna empresa? *	1(Si)	2(No)	3 (No lo recuerdo)		
Los cursos ayudan a mejorar la integración en la sociedad	1	2	3	4	5

8. ¿Ha participado de algún otro programa para la mejora de sus oportunidades de empleo en otra organización que NO sea CEAR?

- a. Si > pasa a pregunta 9.
 b. No > Pasa a pregunta 10
 c. No sabe

9. ¿En qué año fue este programa?

Año: __ __ __ __

A continuación, querríamos conocer algunos aspectos sobre su trayectoria laboral

BLOQUE LABORAL

Trayectoria laboral previa a su llegada a España:

10. ¿En cuáles de las siguientes situaciones se encontraba, en (país de partida) antes de venir a España? (Le leo las opciones). (Marcar sólo la actividad principal) (No leer la posibilidad de respuesta No sabe. Marcar esta opción si no contesta efectivamente).

	Sí
TRAB1 Trabajando <input type="radio"/> Si contesta Si Pasa a pregunta 11.	
BUSTR1 Buscando trabajo <input type="radio"/> Pasa a pregunta 12	
ESTUD1 Estudiando <input type="radio"/> Pasa a pregunta 12	
JUBIL1 Jubilado/a/pensionista <input type="radio"/> Pasa a pregunta 12	
LABO1 Dedicado a trabajos en el hogar <input type="radio"/> Pasa a pregunta12	
INCAP1 Con una discapacidad permanente reconocida Pasa a pregunta 12	
OTRST1 Otras situaciones <input type="radio"/> Pasa a pregunta12	

11. ¿Cuál era su situación profesional antes de venir a España? (No se leen las opciones. Si el encuestado contesta que no sabe, entonces se le leen las opciones. Si aún así contesta que no sabe, se marca esa opción)

SITU1

- 1 Trabajador/a del sector público
- 2 Trabajador/a del sector privado
- 3 Trabajador independiente o empresario sin asalariados
- 4 Empresario con asalariados
- 5 Venta ambulante
- 6 Miembro de una cooperativa
- 7 Apoyo/ayuda en negocio familiar
- 8 Otra situación
- ... 0 No sabe

Voy a hacerle algunas preguntas sobre el trabajo cuando llegó a España y sobre su situación laboral en este momento. Si tiene más de un trabajo nos referimos a su trabajo principal.

¿En cuáles de las siguientes situaciones se encontraba la semana pasada? Marcar sólo la actividad principal

	Sí
TRAB1 Trabajando –Z Pasa a 13	
BUSTR1 Buscando trabajo <input type="radio"/> Pasa a pregunta 25	
ESTUD1 Estudiando <input type="radio"/> Pasa a pregunta 25	
JUBIL1 Jubilado/a /pensionista <input type="radio"/> Pasa a pregunta 25	
LAB01 Dedicado a trabajos en el hogar <input type="radio"/> Pasa a pregunta 25	
INCAP1 Con una discapacidad permanente reconocida Pasa a pregunta 25	
OTRST1 Otras situaciones Pasa a pregunta 25	

12. ¿En qué medida cree que el programa de CEAR le ha ayudado a conseguir su trabajo? (Preguntar sólo si en la pregunta 1. Responde afirmativamente).

	Valoración				
Valore en grado de utilidad de la entrevista (1 es menos útil y 5 es muy útil)	1	2	3	4	5

13. ¿Tiene más de un trabajo en la actualidad?

PLUR1

- 1 Sí > ¿Cuántos trabajos tiene? NUMTR1 |__|
- 2 No
- 0 No sabe

14. ¿Cuál es su situación profesional? (No se leen las opciones. Si el encuestado contesta que no sabe, entonces se le leen las opciones. Si aun así contesta que no sabe, se marca esa opción)

- 1 Trabajador/a del sector público
- 2 Trabajador/a del sector privado
- 3 Trabajador independiente o empresario sin asalariados
- 4 Empresario con asalariados
- 5 Venta ambulante
- 6 Miembro de una cooperativa
- 7 Apoyo/ayuda en negocio familiar
- 8 Otra situación
- ... 0 No sabe

15. ¿En qué sector de actividad está empleado, en su empleo principal? (Leer los ejemplos: “restaurante, banco, peluquería,...” Si aun así no sabe la respuesta, rellene el peine con ceros) (Responda sobre su pregunta principal)

Desarrollar listado... No abierta. Consultar Nexo cuál es la mejor y más económica de las opciones. Tratar de unificar las dos.

16. ¿Cuál es su ocupación o el tipo de trabajo que desempeña? (Leer los ejemplos: “pintor, mecánico, albañil, conductor de autobús,...” Si aun así no sabe la respuesta rellene el peine con ceros)

Desarrollar listado.... No abierta. Consultar Nexo cuál es la mejor y más económica de las opciones.

17. ¿Está trabajando con contrato? (Recuerde que toda la información que nos da será tratada anónimamente)

- a. Si
- b. No
- c. No sabe

18. ¿Cuál es la duración de su contrato o acuerdo laboral? (No se leen las opciones. Si el encuestado contesta que no sabe, entonces se le leen las opciones. Si aún así contesta que no sabe, se marca esa opción)

DURAC2

- 1 De duración indefinida
- 2 Temporal
- 3 Le contratan por temporadas (por ejemplo; Cada verano, o cuando tienen mucho trabajo...)
- 0 No sabe

19. ¿En qué fecha comenzó el contrato o relación laboral actual? Aunque se lo hayan renovado, dígame el año en que inició el trabajo.

ANOCOM Año: |_|_|_|_|_|_|

20. ¿Cuántas horas trabaja habitualmente a la semana en su trabajo principal?

HORAS2 |_|_|_|_| horas

21. ¿Cuánto dinero recibe al mes por su trabajo? (Recuerde que toda la información que nos da será tratada anónimamente) (Si la persona entrevistada pregunta si Bruto o neto indicarle que: son los ingresos mensuales medios netos). (Si contesta que no sabe o no da una cantidad exacta, lea “Voy a decirle algunos intervalos para que me diga entre qué cantidades está el dinero que recibe al mes”. Si aún así contesta que no sabe, marcar esa opción) Si indica cantidad:

INGRE |_|_|_|_|_|_| € Cuando indica tramo:

INGRTR

- 1 Menos de 250 €
- 2 De 250 a 499 €
- 3 De 500 a 999 €
- 4 De 1000 a 1499 €
- 5 De 1500 a 1999 €
- 6 De 2000 a 2999 €
- 7 De 3000 a 4999 €
- 8 De 5000 a 9999 €
- 9 10000 € y más
- 10 No tiene ingresos monetarios
- 0 No sabe

22. ¿Además de estos ingresos tiene otros ingresos?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe

23. ¿Está usted satisfecho en su actual trabajo?

- Muy insatisfecho o insatisfecho
- Ni insatisfecho / ni satisfecho
- Muy satisfecho o satisfecho

24. ¿Cómo han evolucionado sus ingresos derivados del trabajo en los últimos 5 años (o desde que llegó a España)?

- Gano mucho menos
- Gano un poco menos
- Gano lo mismo
- Gano un poco más
- Gano mucho más

25. ¿Recuerda cuántos trabajos diferentes ha tenido desde que llegó a España?

NUMTRAB.....

26. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su último trabajo desde que empezó a buscarlo?

TPO1

- 1 Hasta quince días
- 2 De 16 a 30 días
- 3 De 1 a 3 meses
- 4 De 4 a 12 meses
- 5 De 1 a 2 años
- 6 De 3 a más años
- 0 No sabe

BLOQUE SOCIOLABORAL

27. ¿Participa en algunos de los siguientes grupos o asociaciones? (Le leo algunos ejemplos: Organizaciones de ayuda al inmigrante, Asociaciones y clubs deportivos, Grupos educativos y culturales, Entidades y grupos religiosos, Otros grupos de carácter social, ...) (Marcar sólo la actividad principal)

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe

	Sí
PXAYU Organizaciones de ayuda al inmigrante	
PXDEP Asociaciones y clubs deportivos	
No PXEDU Grupos educativos y culturales ...	
PXREL Entidades y grupos religiosos ...	
PXSOC Otros grupos de carácter social	
PNXPOL Actividades políticas, sindicales o vecinales	
PNXONG ONG (Organizaciones no Gubernamentales)	
No contesta ... (Nota: Si no contesta, se marca esta opción y el resto quedan en blanco)	

28. ¿En qué situación legal se encuentra actualmente? (Si el encuestado no responde espontáneamente, ¿Cuál de los siguientes documentos tiene en el momento actual? leer las opciones una a una, hasta que el encuestado responda afirmativamente a alguna de ellas) DOCUM ...

	Sí
1. Solicitante de protección internacional	
2. Refugiado	
3. Beneficiario de protección Subsidiaria	
4. Protección Temporal	
5. Solicitante del Estatuto de Apátrida	
6. Apátrida	
7. Autorización de residencia permanente ...	
8. Autorización de residencia temporal ...	
9. Tarjeta de residencia comunitaria ...	
10. Solicitud de residencia presentada ...	
11. Solicitud de residencia no presentada todavía ...	
12. Tarjeta de estudiante ...	
13. Sin ningún documento de los anteriores ...	
1. No sabe 8.7.	

29. ¿Desde qué fecha se encuentra en esa situación?

ADOCUM Año: |__|__|__|__| (Si no sabe, rellenar los peines con ceros)

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

30. ¿cuál es su sexo?

31. ¿Qué edad tiene?

32. ¿En qué provincia vive?

33. ¿Cuál es su nacionalidad de origen?

34. ¿Desde que año lleva en España?

35. ¿Cuáles son los estudios de mayor nivel que has completado?

- Sin estudios
- Primaria
- Secundaria no obligatoria
- Secundaria obligatoria
- Formación profesional
- Diplomatura
- Licenciatura o superior

36. ¿Ha podido convalidar u homologar esos estudios en España?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe

37. A su llegada a España ¿cuál era su nivel de castellano?

- 1 Muy bueno
- 2 Bueno
- 3 Suficiente
- 4 Necesita mejorar
- 5 muy malo

38. Su vivienda actual es:

REGTEN

- Vivienda en cesión gratuita
- Vivienda alquilada
- Habitación alquilada
- Viviendas en propiedad
- Ninguna de las anteriores

39. ¿tiene a su familia directa (pareja, hijo/a /os/as ¿padre/madre?) viviendo en España?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe

40. ¿De los familiares con los que convive cuántos dependen económicamente de usted?

NPFAM |__|__|

41. De entre sus familiares o usted mismo, ¿tiene algún tipo de discapacidad reconocida? Si no sabe a qué se refiere con discapacidad: Entendiendo por discapacidades de los siguientes tipos: mentales, del sistema nervioso, osteoarticulares, viscerales, visuales, del lenguaje, habla y voz, del oído y de otros tipos

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe

42. ¿Cómo definiría usted su estado salud en comparación a cuando llego a España?

- Es mucho peor
- El algo peor
- Es igual
- Ha mejorado un poco
- Ha mejorado mucho

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra según las cuotas	16
Tabla 2. Ficha técnica del cálculo de la muestra	18
Tabla 3. Variables analizadas en el control de sesgos	18
Tabla 4. Muestra cualitativa de los grupos de discusión	21
Tabla 5. Perfiles de los grupos nominales por territorio	21
Tabla 6. Distribución provincial de la contratación de la población extranjera (2018)	24
Tabla 7. Distribución de la contratación según nacionalidad (2018)	25
Tabla 8. Diferencial de la evolución de la contratación por sexo (%). 2018	27
Tabla 9. Ocupaciones de mayor contratación de población extranjera por sexo (Número y %). 2018	37
Tabla 10. Ocupaciones de mayor contratación de población extranjera por tipo de contrato (%). 2018	38
Tabla 11. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Valencia (2018)	39
Tabla 12. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. La Ribera Baixa-Sueca y Cullera (2018)	40
Tabla 13. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Valencia (2018)	40
Tabla 14. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Alicante (2018)	41
Tabla 15. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Alicante (2018)	42
Tabla 16. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Sevilla (2018)	43
Tabla 17. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Sevilla (2018)	44
Tabla 18. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Málaga (2018)	45
Tabla 19. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Málaga (2018)	46
Tabla 20. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Barcelona (2018)	47
Tabla 21. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Barcelona (2018)	47
Tabla 22. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Madrid (2018)	49
Tabla 23. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Madrid (2018)	49
Tabla 24. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Bizkaia (2018)	50
Tabla 25. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Bizkaia (2018)	51
Tabla 26. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Gipuzkoa (2018)	52
Tabla 27. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Gipuzkoa (2018)	52
Tabla 28. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Álava (2018)	53
Tabla 29. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Gipuzkoa (2018)	54
Tabla 30. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Navarra (2018)	55
Tabla 31. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Navarra (2018)	55
Tabla 32. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población total. Las Palmas (2018)	56
Tabla 33. Ocupaciones con mejores perspectivas laborales en la población extranjera. Las Palmas (2018)	57
Tabla 34. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	59
Tabla 35. Contratación por sexo (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	59
Tabla 36. Contratación por grupos de edad (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	60
Tabla 37. Contrataciones por colectivos específicos (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	60
Tabla 38. Contrataciones por tipo de contrato (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	60
Tabla 39. Contrataciones por tipo de jornada (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	60
Tabla 40. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	61

Tabla 41. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (cocineros/as asalariados/as). 2018	63
Tabla 42. Contratación por sexo (Cocineros/as asalariados/as). 2018	63
Tabla 43. Contratación por grupos de edad (Cocineros/as asalariados/as). 2018	63
Tabla 44. Contrataciones por colectivos específicos (Cocineros/as asalariados/as). 2018	64
Tabla 45. Contrataciones por tipo de contrato (Cocineros/as asalariados/as). 2018	64
Tabla 46. Contrataciones por tipo de jornada (Cocineros/as asalariados/as). 2018	64
Tabla 47. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (Cocineros/as asalariados/as). 2018	64
Tabla 48. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (ayudantes de cocina). 2018	66
Tabla 49. Contratación por sexo (ayudantes de cocina). 2018	66
Tabla 50. Contratación por grupos de edad (ayudantes de cocina). 2018	67
Tabla 51. Contrataciones por colectivos específicos (ayudantes de cocina). 2018	67
Tabla 52. Contrataciones por tipo de contrato (ayudantes de cocina). 2018	67
Tabla 53. Contrataciones por tipo de jornada (ayudantes de cocina). 2018	67
Tabla 54. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (ayudantes de cocina). 2018	68
Tabla 55. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	69
Tabla 56. Contratación por sexo (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	69
Tabla 57. Contratación por grupos de edad (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	70
Tabla 58. Contrataciones por colectivos específicos (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	70
Tabla 59. Contrataciones por tipo de contrato (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	70
Tabla 60. Contrataciones por tipo de jornada (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	70
Tabla 61. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	71
Tabla 62. Nº contratos, variación interanual y personas empleadas (auxiliares de enfermería). 2018	72
Tabla 63. Contratación por sexo (auxiliares de enfermería). 2018	72
Tabla 64. Contrataciones por colectivos específicos (auxiliares de enfermería). 2018	73
Tabla 65. Contrataciones por colectivos específicos (auxiliares de enfermería). 2018	73
Tabla 66. Contrataciones por tipo de contrato (auxiliares de enfermería). 2018	73
Tabla 67. Contrataciones por tipo de jornada (auxiliares de enfermería). 2018	73
Tabla 68. Distribución de la contratación por provincias. Población total y extranjera (auxiliares de enfermería). 2018	74
Tabla 69. Situación laboral	76
Tabla 70. Situación con respecto a la homologación de estudios en España	80
Tabla 71. Situación laboral según continente de procedencia	89
Tabla 72. Situación laboral de personas procedentes de Venezuela y de otros países del continente americano	89
Tabla 73. Situación laboral en función de la participación o no en el programa de empleo de CEAR	90
Tabla 74. Diferencias entre hombres y mujeres que buscan un empleo	91
Tabla 75. Grado de participación en las distintas actividades del programa	92
Tabla 76. Tiempo empleado en la búsqueda de empleo según edad	107
Tabla 77. Sectores de actividad de la población refugiada	108
Tabla 78. Ocupaciones de la población refugiada	111
Tabla 79. Análisis interseccional de las probabilidades de acceder a un empleo	126

Índice de gráficos

Gráfico 1. % de contratación de la población extranjera sobre el total (2018) y evolución en el periodo (2007-2018)	23
Gráfico 2. Distribución territorial de la contratación a la población extranjera (2018)	23
Gráfico 3. Evolución de la contratación de la población extranjera y total en las provincias de referencia (%). 2018	24
Gráfico 4. Contratación de la población extranjera y total por sexo (%). 2018	25
Gráfico 5. Contratación de la población extranjera según provincia de referencia y sexo (%). 2018	26
Gráfico 6. Contratación de la población extranjera por grandes grupos de edad (2018)	27
Gráfico 7. Contratación de la población extranjera según provincia de referencia y grandes grupos de edad (%). 2018	28
Gráfico 8. Contratación de la población extranjera según nivel formativo (%). 2018	29
Gráfico 9. Contratación de la población extranjera según nivel formativo y provincia de referencia (%). 2018	29
Gráfico 10. Contratación de la población extranjera y total por sectores económicos (%). 2018	30
Gráfico 11. Contratación de la población extranjera por sectores económicos y sexo (%). 2018	31
Gráfico 12. Contratación de la población extranjera por sectores económicos y provincias de referencia (%). 2018	32
Gráfico 13. Contratación de la población extranjera por sectores económicos en provincias de Andalucía y de la Comunidad Valenciana (%). 2018.	32
Gráfico 14. Contratación de la población extranjera según tipo de contrato (%). 2018	33
Gráfico 15. Contratación de la población extranjera según duración de la jornada (%). 2018	33
Gráfico 16. Contratación de la población extranjera según tipo de contrato y duración de la jornada (%). 2018	34
Gráfico 17. Rotación de la contratación de la población extranjera (%). 2018	34
Gráfico 18. Contratación de la población extranjera y total según grandes grupos ocupacionales (%). 2018	35
Gráfico 19. Contratación y solicitudes de empleo de la población extranjera según grandes grupos ocupacionales (%). 2018	36
Gráfico 20. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (vendedores/as en tiendas y almacenes). 2018	59
Gráfico 21. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (cocineros/as asalariados/as). 2018	63
Gráfico 22. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (ayudantes de cocina). 2018	66
Gráfico 23. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (trabajadores/as de cuidados personales). 2018	69
Gráfico 24. Evolución de la contratación en los últimos 10 años (auxiliares de enfermería). 2018	72
Gráfico 25. Estructuración del análisis	76
Gráfico 26. Situación laboral por sexo	77
Gráfico 27. Personas trabajando según rangos de edad	78
Gráfico 28. Situación laboral según nivel de estudios	79
Gráfico 29. Personas trabajando según el nivel de castellano a la llegada	81
Gráfico 30. Situación laboral según trayectorias laborales previas	88
Gráfico 31. Personas atendidas por delegaciones	91
Gráfico 32. Valoración de las actividades del programa	93
Gráfico 33. Situación laboral en función de si se ha recibido atención laboral individual	93
Gráfico 34. Situación laboral en función de si se ha recibido asesoramiento en emprendimiento	94
Gráfico 35. Percepción sobre la utilidad del programa en la obtención de un empleo	94
Gráfico 36. Tiempo empleado en la búsqueda de empleo	106
Gráfico 37. Personas que llevan más de un año buscando trabajo según estudios	106
Gráfico 38. Personas que llevan más de un año buscando trabajo según su participación en el programa de empleo de CEAR	107

Gráfico 39. Contratación de la población refugiada y extranjera según grandes grupos poblacionales	109
Gráfico 40. Nivel educativo de la población refugiada y extranjera con contrato	110
Gráfico 41. Situación profesional	115
Gráfico 42. Trabajadores/as del sector privado según grupos de edad	115
Gráfico 43. Nº de trabajos distintos de las personas refugiadas desde que llegaron a España	116
Gráfico 44. Nº de trabajos distintos de la población refugiada desde que llegaron a España según su participación o no en el programa de Empleo de CEAR	116
Gráfico 45. Personas refugiadas con más de un empleo según sexo	117
Gráfico 46. Personas refugiadas con más de un empleo según edad	117
Gráfico 47. Personas refugiadas que trabajan sin contrato	118
Gráfico 48. Tipo de contrato de las personas refugiada, según datos procedentes de la encuesta y de la memoria del FISR, del periodo 2017-2018.	118
Gráfico 49. Tipo de contrato según grupos de población	119
Gráfico 50. Personas refugiadas con contrato temporal según grupos de edad	120
Gráfico 51. Duración de la jornada laboral por sexo	120
Gráfico 52. Remuneración por sexo	122
Gráfico 53. Grado de satisfacción con el trabajo actual	123
Gráfico 54. Grado de satisfacción con el trabajo según edad	124
Gráfico 55. Personas satisfechas o muy satisfechas con el empleo según la participación en el programa de empleo de CEAR.	124
Gráfico 56. Cambios en el estado de salud	127
Gráfico 57. Situación laboral teniendo un mejor estado de salud	127
Gráfico 58. Participación en grupos o asociaciones	128
Gráfico 59. Participación en grupos o asociaciones según tipos	128
Gráfico 60. Participación en grupos o asociaciones según situación laboral	129
Gráfico 61. Tipo de vivienda según situación laboral	130
Gráfico 62. Evolución de los ingresos	131
Gráfico 63. Evolución de los ingresos según situación laboral	131
Gráfico 64. Contribución de los cursos realizados en el marco del FISR en la mejora de la integración social	132







CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

