

*ESTUDIO*

# IMPACTO DE LA **FORMACIÓN** EN LA **POBLACIÓN** **INMIGRANTE** MÁS VULNERABLE

ANÁLISIS Y  
PROPUESTAS



Nafarroako Gobernua Hezkuntza Departamentua  Gobierno de Navarra Departamento de Educación



## ÍNDICE:

<b>1. Introducción</b>	<b>PAG. 5</b>
1.1 Consideraciones generales.	<i>pag 5</i>
1.2 La importancia de la opinión pública en el proceso de integración.	<i>pag 8</i>
1.3 La evaluación y el análisis continuo como estrategia.	<i>pag 10</i>
<b>2. Resumen ejecutivo</b>	<b>PAG. 12</b>
<b>3. Claves del estudio</b>	<b>PAG. 13</b>
3.1. Objetivos	<i>pag 13</i>
3.2. Metodología y procesos de análisis	<i>pag 14</i>
3.3 Estructura del Estudio: Productos esperados	<i>pag 15</i>
<b>4. Diagnóstico</b>	<b>PAG. 16</b>
4.1 Situación demográfica de la población inmigrante en Navarra	<i>pag 16</i>
a) Peso de la población inmigrante en Navarra	<i>pag 16</i>
b) Origen de la población inmigrante en Navarra	<i>pag 19</i>
4.2 Condiciones sociales de la población inmigrante en Navarra	<i>pag 26</i>
a) Pobreza y Renta de Inserción	<i>pag 26</i>
b) Hogar y carencias materiales	<i>pag 31</i>
4.3 Condiciones laborales de la población inmigrante en Navarra:	<i>pag 33</i>
a) Personas activas	<i>pag 33</i>
b) Afiliación a la seguridad social y sectores donde trabajan las personas inmigrantes de fuera de la UE	<i>pag 35</i>
c) Paro	<i>pag 38</i>
d) Situación de precariedad laboral de la población inmigrante.	<i>pag 43</i>
e) Salarios	<i>pag 47</i>
f) Siniestralidad laboral	<i>pag 48</i>
<b>5. Empleos demandados</b>	<b>PAG. 51</b>
<b>6. Formación</b>	<b>PAG. 61</b>
a) Certificado de profesionalidad	<i>pag 61</i>
b) Educación para adultos	<i>pag 67</i>
c) Formación bonificada	<i>pag 68</i>
<b>7. Grupos focales</b>	<b>PAG. 72</b>

<b>8. Cambios en la Ley de Extranjería; oportunidades y límites</b>	<b>PAG. 80</b>
<b>9. Conclusiones y propuestas para la mejora de los recursos dirigidos a facilitar el acceso de la población migrante navarra al empleo y a la formación</b>	<b>PAG. 85</b>
<b>10. ANEXOS</b>	<b>PAG. 91</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

El proceso de migración ha respondido a lo largo de la historia a diferentes impulsos. Las hambrunas, las guerras, los desastres ecológicos o simplemente el deseo de tener una vida digna han hecho que millones de personas se hayan trasladado de un país a otro. Este es un fenómeno, conviene tenerlo en cuenta, que no se va a parar. Las desigualdades económicas y sociales aumentan y las oportunidades en los países de origen para millones de personas empeoran.

En los últimos años la población migrante que llegaba a Navarra ha aumentado. Y ello ha sido un reto para el conjunto del sistema institucional. El ámbito de la enseñanza ha tenido que adaptarse a una realidad plural y multicultural, las políticas activas de empleo han dirigido sus cursos y su política general a las nuevas necesidades del mercado laboral y, como decimos, el conjunto del andamiaje institucional ha ido modificando algunas de sus normas.

En este sentido es importante destacar que son docenas las personas, entidades y asociaciones en Navarra implicadas en que la integración de la población inmigrante tenga buenos resultados y para que la carrera de obstáculos que las personas inmigrantes deben sortear para lograr una buena integración sea lo más corta posible. De ahí que estudiar el fenómeno de la inmigración en toda su dimensión sea tan relevante.

En el deseo de la integración, expresada por el individuo pero también por la sociedad de acogida, operan múltiples factores. La actitud colectiva, de su opinión pública, de su malestar social, influye en la construcción de un ambiente que puede favorecer o no la integración.

Para las personas inmigrantes la institución escolar se convierte, no sólo en la puerta de entrada y acogida, sino también en el primer instrumento para la configuración de su nueva identidad y para la construcción de su, y de nuestra, ciudadanía (López Cuesta, 2022). En ese contexto donde, pese a los conflictos e incertidumbres, los padres provenientes de países pobres o en desarrollo suelen ver en la educación una instancia generadora de oportunidades y, a medio plazo, una vía de ascenso social, más allá del miedo a una pérdida de referencias identitarias (Santos Rego, Ruiz Román y Ballester Brage, 2017).

Tal y como destaca acertadamente la socióloga Eider Muniategi “estos jóvenes condenados a los márgenes, a la invisibilidad y a la humillación se encuentran muy probablemente desarrollando un fuerte sentimiento de rechazo hacia las sociedades que los excluyen, situación que puede llevarlos a forjar una especie de identidad refugio o identidad de resistencia”. Sin embargo con el esfuerzo de estudiantes inmigrantes, agentes sociales, instituciones públicas y comunidad educativa el modelo de integración que se puede desarrollar en Navarra puede ser eficaz. La escuela constituye el primer espacio privilegiado en el que éstos y éstas serán reconocidos como personas y donde habrán de adquirir estrategias y recursos para conocer y comprender la

sociedad de acogida y aprender a participar participando (Baraibar, 2005; Delpino 2017).

Concretamente el ámbito de la enseñanza y la formación configuran ámbitos determinantes en el proceso de la integración. En primer lugar es necesario conocer como se está configurando ahora mismo la escuela. Es decir necesitamos reflexionar sobre el lugar que esa educación debe dar a la diversidad sociocultural creciente. Porque como dice Cristina Goenechea “la escuela pública es la escuela de todos. En España ese todo ha cambiado al ritmo en que las ciudades y pueblos se han llenado de colores, ritmos y formas de vidas diversas”.

El ámbito escolar es de fundamental importancia en la formación de la personalidad individual desde la colectividad, de manera que podemos afirmar que las actitudes de un adulto frente al gobierno y las obligaciones civiles están fuertemente relacionadas con las experiencias personales y escolares que se favorecieron a este nivel. La escuela deber ser el lugar donde se promueva el interés por el otro, la resolución de conflictos a través del consenso y el respeto por las diferencias individuales (Quiroz y Arango, 2006).

En efecto cuando de reconocer la diferencia, de no minusvalorarla o ignorarla, se trata, el ámbito educativo se presenta como un lugar clave. Educar en la tolerancia supone transmitir valores que consoliden el sentido de ciudadanía en las personas que llegan, pero también supone educar a la sociedad de acogida en el pluralismo como un valor positivo y en alza. De hecho, el modelo de interculturalismo parte de dos principios clave que articulaba la propuesta multicultural: el principio de igualdad y el principio del derecho a la diferencia. Pero añade un principio más: el principio de interacción positiva (Ruiz Balzola, 2024). Dado que la inmigración 0 es imposible, y poco deseable además, el debate no es inmigración sí o inmigración no. El debate es si optamos por la interacción positiva o por la fragmentación social.

Desde esa disyuntiva, para poder desarrollar una política integradora en un proceso en el que el concepto de ciudadanía y el empleo forman un tándem perfecto, parece ineludible contar con un ambiente social que apuesta por el desarrollo de políticas que integren y ayuden al desarrollo personal y profesional de las personas inmigrantes.

De hecho según el último Plan de Empleo acordado de seis grupos de riesgo definidos las personas inmigrantes se ubican en cinco de ellos. Las personas inmigrantes tal y como observamos en este informe sufren hasta seis tipos de brechas sociales y laborales. Esa situación negativa de partida afecta al éxito de las políticas de integración. Por eso es necesario que trabajemos por la igualdad de oportunidades. Y, tal vez, el mecanismo más eficaz para esa igualdad es la discriminación positiva y las políticas educativas y de empleo que se adecuan al mercado laboral y también al propio individuo. Dice Andrea Ruiz que la igualdad es un convencimiento moral, pero también es un convencimiento más eficaz que otros.

La empleabilidad, la integración laboral y el desarrollo de una carrera profesional sin suelos pegajosos, ni techos de cristal para la población inmigrante está determinada por sus condiciones personales (sexo, edad, nivel de estudios, experiencia laboral, etc.), pero también por las oportunidades igualitarias que se

desarrollan desde el ámbito institucional y empresarial. De hecho Heckman y Schnapper (2003) definieron la integración en base a cuatro tareas o ámbitos; nivel estructural, nivel cultural, nivel social y, por último, nivel identitario.

Las personas inmigrantes, por ello, viven el proceso de empleabilidad e integración como un camino lleno de condicionantes negativos y en el que los impulsos positivos derivados de las empresas, el entorno social y las instituciones tienen una gran influencia en el éxito del mismo. Entre ellos, tal vez en lo que se puede denominar “pirámide de posibilidades”, en la parte con más dificultades se encuentran aquellas personas en situación de irregularidad administrativa o situación de desamparo, sea en el grado que sea.

Por ello, adaptar los procesos de integración y empleabilidad a realidades diversas resulta importante. La formación debe responder, como decimos, a una realidad heterogénea. Por eso, conseguir habilidades profesionales y personales, tener un buen dominio del idioma, conocer las pautas de funcionamiento cultural-social o disponer de una formación teórica y práctica suficientes son objetivos que nos pueden ayudar a acertar mejor en la definición de las buenas prácticas y los nuevos proyectos a poner en marcha. Lo que es la preformación entre algunos sectores y personas resulta crucial para que el resto del itinerario funcione.

Es preciso abandonar, por no ajustarse a la realidad social, la caracterización del migrante como un trabajador temporal aislado, olvidando su proceso de asentamiento estable, su formación o reagrupación familiar y su pertenencia y solidaridad con grupos afines cultural e ideológicamente (Prieto, 2014).

Hay una relación evidente entre formación y posición en la estructura laboral. Pero hay que tener en cuenta que también la sola condición de persona inmigrante ya incide en los niveles de paro, dado que sus tasas de paro son, a igual edad y nivel educativo, más altas entre los inmigrantes. Existen por lo tanto una serie de condicionantes formativos y sociales y de origen nacional que afectan al proceso de empleabilidad. Ello exige hacer un doble trabajo, como ya hemos apuntado; tanto en las personas que llegan a Navarra como en la propia sociedad que pretende un acogimiento lo más integrador posible.

Como ya se ha subrayado, si hay un fenómeno que atraviesa ahora mismo la realidad social y cultural es la migración. En Navarra existe una comunidad de la integración constituida por docenas de profesionales que tratan de generar oportunidades dentro de la escuela, en el mercado laboral y en diversos ámbitos.

Por ello evaluar las políticas educativas centradas en las adquisiciones de competencias profesionales de personas inmigrantes que al llegar aquí ya han pasado la edad de la educación obligatoria resulta pertinente y necesario. Es clara la importancia de garantizar el derecho a la educación en la etapa obligatoria, y también permitir la continuidad de los estudios en las etapas posteriores, garantizando la inserción social y laboral de la población, independientemente del origen (Martínez, Lloret y Céspedes, 2017)

Aun y todo tener en cuenta los condicionantes socioeconómicos es imprescindible, porque esta variable determina en gran medida el éxito o no de las políticas de integración. Varios estudios (Gang y Zimmerman,

2000, Fertig, 2003) llegan a la conclusión de que el entorno socioeconómico de las familias constituye el factor primario de las diferencias en rendimientos educativos entre alumnos nativos e inmigrantes. Más acusada es esa diferencia cuando la persona inmigrante es alguien sin red familiar en destino, como ocurre habitualmente con los menores inmigrantes no acompañados.

Es decir continuando con el término “pirámide de posibilidades”, es importante tener en cuenta que la base de esa pirámide la forman las necesidades primarias como la alimentación, la vivienda o el derecho a una renta garantizada y de subsistencia. Analizar las políticas que pueden provocar una disminución de esas dificultades es el objetivo principal de este estudio.

## 1.2. LA IMPORTANCIA DE LA OPINIÓN PÚBLICA EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN

En el proceso de integración operan diferentes factores, entre ellos, el ambiente social existente en la sociedad de acogida. El rechazo absoluto a la inmigración, relacionar esta con la delincuencia o considerar que la pluralidad cultural nos empobrece como sociedad, incide en la integración normalizada.

Es creciente la actitud de la sociedad de acogida en el éxito de la integración, remover obstáculos es también deconstruir prejuicios y estereotipos. No habrá futuro al margen de una visión más positiva de la inmigración, pieza indispensable en la renovación cognitiva y emocional de las sociedades, también de las más orgullosamente democráticas (coord. Prados Hernández, 2017).

Por ello las campañas anti rumores que desarrollan diversas asociaciones o la actitud proactiva de las instituciones ayuda a centrar las reflexiones en torno a este tema. También es fundamental la forma en la que los medios de comunicación abordan el fenómeno de la inmigración. En ocasiones existen medios que propagan la idea de la psicosis migratoria o del (supuesto) riesgo que ello supone para la sociedad española.

Los discursos de odio no solo persiguen marginar a determinados colectivos vulnerables, tratan también de extender la idea del caos, de que nada funciona, de que existe una minoría privilegiada. Las políticas de integración no solo deben ser eficaces sino que además necesitan de legitimidad social, por ello las narrativas y las sensaciones sociales son tan importantes en este tema. La mentalidad de la sociedad de acogida será el signo de las oportunidades.

Muestra de ello es que en el CIS de septiembre de 2024, la inmigración aparecía como uno de los principales problemas de las personas encuestadas una subida que es casi el doble respecto al mes de julio: del 17% al 30%. Sin embargo cuando ese mismo CIS preguntó por los problemas que más afectan a las personas encuestadas, la inmigración baja entonces al quinto lugar y solo afecta como problema al 13,7% de las personas encuestadas.

Otro sondeo del CIS preguntó por el nivel de conflicto percibido entre diferentes grupos. El hipotético conflicto «inmigrantes y nacidos en España» fue el segundo que más gente calificó como “fuerte” o “muy fuerte”



(66%), solo detrás del «empresarios y trabajadores» (67%).

La investigadora Trinidad Vicente (Universidad de Deusto) hizo en 2008 un trabajo excepcional en el que preguntaba sobre la relación entre el prestigio del centro educativo y la presencia de personas inmigrantes; un 8% lo veía claramente negativo, únicamente un 21% lo veía positivo y un amplio 71% no lo tenía claro.

En la deconstrucción de estos miedos o dudas, resulta relevante el trabajo que se hace por parte de multitud de instituciones y colectivos sociales para minorar las psicosis sociales que en ocasiones rodea al fenómeno de la inmigración. Elevar al máximo el umbral de tolerancia hacia la población inmigrante y la capacidad de integración de la sociedad de acogida, hará que los instrumentos de orientación laboral sean más eficaces, y estén más legitimados.

Por otra parte, a la vez que necesitamos reforzar los canales de integración educativa y laboral también necesitamos romper algunos de los mitos sociales que existen sobre la población inmigrante. El Special Eurobarometer de 2018 realizado por la Comisión europea, revelaba que el 74% de la población española reconocía no estar bien informada sobre la inmigración, frente al 61% de la media europea. Por ello los estudios o análisis sobre la población inmigrante no solo tienen que aportar conocimiento estadístico de un movimiento demográfico, sino que también tienen que ayudar a romper estereotipos. Ello, además, hará que la respuesta ante los retos de la inmigración sea armonizada y coordinada.

Antes que en el caso español, otros países europeos como Francia, Inglaterra o Alemania han tenido que abordar estos mismos retos. Lo han hecho desde diferentes perspectivas, en diferentes épocas y con diferentes preocupaciones. De ello, sin duda, podemos aprender. Por ejemplo resulta trascendental que la interrelación entre cultura y sociedad sea algo que se entiende desde una posición positiva. La sensibilización del conjunto de la comunidad educativa en pro de la interculturalidad es una de las medidas más eficaces. La preparación de los enseñantes es un factor importante en el proceso que lleva a la integración en el aula (M. Crespo y G Pelletier, 1985).

Por lo tanto resulta importante que la “comunidad de la integración” que existe en Navarra, constituida por instituciones públicas, agentes sociales, empresas y asociaciones también incidan en la opinión pública como un medio más para lograr una integración educativa y laboral satisfactoria y poder así romper la cadena del odio que supone entender la inmigración como una amenaza.

Individuo y comunidad se afianzan y empoderan mutuamente, fortaleciendo vínculos, generando sinergias dice María Ángeles Hernández, profesora de la universidad de Murcia. En este contexto y ambiente social, en el que el debate político está atravesado por la inmigración, resulta sugerente tenerlo en cuenta.

En este sentido, los movimientos sociales y la actitud comprometida de instituciones, profesorado y sindicatos ofrece una importante fuente de experiencias educativas en tanto que constituyen un espacio de apoyo mutuo antes los procesos que deshumanizan a las personas inmigrantes. Se pueden, y deben, convertir en

espacios de aprendizaje para la reconstrucción de la ciudadanía y de la propia identidad, a partir de experiencias de auténtica participación en los procesos de integración.

### **1.3. LA EVALUACIÓN Y EL ANÁLISIS CONTINUO COMO ESTRATEGIA**

Poner las bases para un procedimiento integrador duradero en el tiempo y sobre todo exitoso requiere de una evaluación continua.

El sistema de certificados profesionales, acreditación de la experiencia o el arraigo para la formación son medidas relativamente nuevas, por ello resulta pertinente, e interesante para la integración, el análisis de la evolución de la demanda formativa existente, el número de personas que la requieren y de cuantos aspectos relevantes sean necesarios.

Para ello es necesario hacer un proceso sistemático y razonado de recopilación y análisis de información. El contexto y las características sociales del fenómeno de la inmigración, así como datos cuantitativos sobre el empleo y la formación ayudan a tener un marco interpretativo suficiente del conjunto del fenómeno de la inmigración.

Hace tiempo que la cultura de la evaluación de las políticas públicas impregnó la actuación institucional. Ello no solo ha dado rigor a las políticas que se desarrollan desde lo público, sino que además dota de mayor transparencia a las mismas y ayuda a la rendición de cuentas, a la narrativa de lo hecho.

Los cambios que se han dado en la formación y en las políticas activas de empleo provocan que estas sean intervenciones con resultados verificables, dotando así de calidad a la planificación que se hace en este campo. Una evaluación continuada permite medir resultados e impactos y a identificar y gestionar los obstáculos para el propósito final, que no es otro que la integración laboral y ciudadana. Ello permite una planificación estratégica de las necesidades educativas. Pero también ayuda a alinear oferta educativa con las profesiones de difícil cobertura.

El Plan de Empleo 2021-2024 es el reflejo de esta preocupación por el análisis y la evaluación al contemplar que “un objetivo de trabajo esencial de las Políticas Activas de Empleo, en consonancia con las directrices y dictámenes europeos, es la evaluación, seguimiento y control. Para ello consideramos necesario abordar esta cuestión desde el inicio, desde el diseño mismo, relacionando los objetivos generales y las áreas, con objetivos específicos, medidas, indicadores, la calendarización y el establecimiento de responsabilidades.”

En nuestro caso, la evaluación de las políticas centradas en la formación educativa y profesional de un sector de la población muy concreto, la población inmigrante, facilita concluir que frente a las tendencias homogeneizadoras, en este caso son más eficaces las medidas y programas que hacen sencillo el acceso a la formación y se adaptan a las necesidades y deseos individuales.

Este informe, segundo que se hace sobre la integración educativa, viene además a confirmar el interés del propio Gobierno de Navarra y del Departamento de Educación en evaluar y analizar sus propias políticas. Una actitud y una herramienta, la del contraste de datos, que ayuda a la toma de decisiones basadas en evidencias.

## 2. RESUMEN EJECUTIVO

Existen empleos en el que escasea la mano de obra y hay personas de origen extranjero en búsqueda de empleo. Estos dos fenómenos son los que marcan las tendencias formativas y laborales impulsadas en los últimos años por parte de las instituciones públicas. Siendo dos cuestiones evidentes, lograr que demanda y oferta estén lo más coordinadas posible no resulta siempre sencillo.

Por ello los “proyecto piloto” son herramientas utilizadas por las instituciones para lograr una buena formación y prácticas y modelos ejemplares. Analizar las tendencias formativas y las exigencias del mercado laboral resulta crucial para poder acertar en el complejo proceso de la integración.

Por otra parte, hasta ahora se creía que las fronteras podían regular los flujos migratorios. Eso ya no vale, o vale cada día menos porque los impulsos migratorios no dependen de la seguridad sino de otras cuestiones. Ello nos exige pensar en la inmigración en clave de oportunidad presente y futura.

Las especiales dificultades, algunas de partida y otras adquiridas en la convivencia en la sociedad de acogida, hace necesario no solo una evaluación continua de lo que se hace sino un creatividad integradora. Modificar, mejorar y adaptar los procesos formativos existentes y poner en marcha algunos nuevos es una actitud obligada ante los diferentes perfiles personales y la realidad cambiante de nuestro mercado laboral.

La integración no solo interpela al individuo sino que también interpela a la sociedad integradora. Ambos se benefician, ambos son responsables del éxito de ese proceso.

Especialmente importantes son estas cuestiones para las personas en situación de irregularidad administrativa. Y es especialmente importante, también, que la sociedad de acogida integre lo antes posible y de la mejor manera posible para evitar, entre otras cuestiones, las bolsas de marginalidad y desregulación que puedan existir.

## 3. CLAVES DEL ESTUDIO

### 3.1 OBJETIVOS

Durante el año 2023 se ha analizado a través del estudio “La formación y el empleo de la población más vulnerable en Navarra: análisis y propuestas” diferentes aproximaciones a la realidad de la población migrante en situación de mayor vulnerabilidad respecto al acceso a la formación y al empleo, concretamente se han analizado de Certificados de Profesionalidad ofertados desde el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra y a los diferentes programas que forman parte de las Políticas Activas de Empleo (PAE).

A través de este primer estudio se dispone de datos cuantitativos de participación de la población migrante en situación administrativa irregular en los cursos de certificado de profesionalidad que oferta el Departamento de Educación y en los distintos programas que dependen del Departamento de Derechos Sociales. El análisis cualitativo nos ha permitido identificar los principales problemas a los que se enfrentan estas personas que participan en estos procesos formativos. Del mismo modo, se han recogido una serie de buenas prácticas que “funcionan” y que facilitan sus itinerarios de formación e integración social y laboral.

El aumento constante de personas jóvenes que todavía no han podido regularizar su situación administrativa revela una serie de problemas o dificultades que precisan de un segunda fase de análisis que incida tanto en una mayor oferta de plazas para estas personas como en la adecuación de los procedimientos de inscripción, acceso a las diferentes formaciones. Por otra parte la dificultad de cubrir determinados puestos de trabajo en sectores donde se está produciendo un envejecimiento progresivo de las plantillas y donde se hace necesario el relevo generacional evidencia la urgencia de adoptar medidas decididas que agilicen la regularización administrativa de estas personas mientras se forman y adquieren las competencias técnicas y transversales que más están demandando las empresas y los sectores de actividad.

Por tanto, los resultados y productos obtenidos en esta primera fase nos han mostrado una foto de cómo está siendo el acceso de las personas migrantes en situación administrativa irregular a los diferentes recursos de formación y empleo. El estudio nos ha aportado datos de participación, datos del proceso de regularización por la vía del arraigo por formación y un análisis cualitativo de cómo está siendo esta incorporación a los recursos formativos.

Sin embargo, al tratarse de una realidad que cambia constantemente por la continua llegada de nuevas personas en esta situación, por cambios en la normativa lo que se constata la necesidad de un analizar la evolución que siguen estas personas a medio y largo plazo, identificando las debilidades que muestra el sistema y que será importante determinar y corregir así como los elementos que mejor están funcionando y que habrá que potenciar.

A partir de este análisis, se establecen una serie de objetivos iniciales:

- Analizar los aspectos estadísticos más relevantes que afectan a la población inmigrante en diversos ámbitos como el laboral o el social.
- Conocer la correlación entre el empleo que se genera, contratos firmados, y la demanda de las personas reales.
- Identificar los aspectos que inciden o determinan el proceso de integración ciudadana, educativa y laboral en las personas de origen extranjero.
- Analizar el impacto que ha tenido durante los dos últimos años en las personas inmigrantes en situación de irregularidad administrativa las modificaciones en la ley de extranjería, especialmente en lo referente al arraigo para la formación.
- Poner en marcha grupos focales que nos acerquen a la realidad concreta y nos ayuden a fijar las oportunidades y las cuestiones a mejorar de las políticas a favor de la integración de las personas inmigrantes
- Plantear propuestas y líneas de trabajo al Departamento de Educación, para mejorar el acceso de la población más vulnerable la formación de certificados de profesionalidad.

## 3.2. METODOLOGÍA Y PROCESOS DE ANÁLISIS

La metodología a emplear será fundamentalmente de carácter cualitativo y de revisión de fuentes secundarias. Se llevarán a cabo entrevistas a informantes clave y ello se contrastará con los datos aportados por el propio Departamento de Educación y otras instituciones y fuentes estadísticas. Para ello tendremos en cuenta:

- Explotación estadística de fuentes secundarias para la realización del análisis sobre la situación de la población migrante ante la educación y los sistemas de integración, en Navarra
- Revisión de los datos del Departamento de Educación sobre la participación de la población migrante en las acciones de formación y empleo realizadas.
- Entrevistas en profundidad a personal técnico sobre sus percepciones y valoraciones respecto a las actuaciones y a la participación de las personas migrantes en las mismas.
- Entrevistas con profesorado, personas participantes y personas voluntarias de diversas entidades sociales.
- Definición de propuestas de actuación en la materia.
- Definición de líneas de actuación consensuadas a través de la realización de un grupo de trabajo con responsables del Departamento de Educación

### 3.3 ESTRUCTURA DEL ESTUDIO: PRODUCTOS ESPERADOS

El informe definitivo se organiza en varios capítulos que serán el reflejo de la introducción y el diagnóstico y la parte de las propuestas.

- Análisis estadístico y cualitativo
  - I. Datos relevantes sobre el mercado de trabajo, la formación y la normativa existente.
- Propuestas
  - I. Debilidades y fortalezas identificadas a través de los grupos focales.
  - II. Concreción y desarrollo de propuestas

## 4. DIAGNÓSTICO

### 4.1 SITUACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN NAVARRA: MÁS PESO POBLACIONAL Y MÁS JÓVENES

El objetivo fundacional del Estado Social de Derecho en nuestra sociedad es el del reparto de la riqueza y las oportunidades. Las políticas públicas tratan de romper las barreras sociales que existen, mejorar la vida de los colectivos vulnerables y construir un futuro con mayores oportunidades. Esas políticas sociales y redistributivas juegan un papel equilibrador protagonista. Desde las rentas de inserción, pasando por la política fiscal o las políticas activas de empleo, la acción institucional se orienta a procurar una vida digna a la población.

Como se sabe hay sectores especialmente vulnerables que sufren una desigualdad de partida que se cronifica a lo largo de su vida. Detectarlas forma parte del primer paso para corregirlas.

En Navarra las personas inmigrantes cada vez tienen una mayor presencia en el mundo laboral y participan en la vida comunitaria. Hoy representan cerca del 18% del total de la población navarra.

#### a) Peso de la población inmigrante en Navarra; representan casi el 18%

El número y el porcentaje de personas inmigrantes cada vez tiene más peso en la sociedad navarra. En los últimos diez años han llegado a Navarra 30.000 personas de origen extranjero. Hoy hay 120.373 inmigrantes, lo que representa el 17,9% de la población.

*En Navarra  
las personas  
inmigrantes cada  
vez tienen una  
mayor presencia en  
el mundo laboral y  
participan en la vida  
comunitaria*



Tabla 1. Población nacida en el extranjero. Navarra.

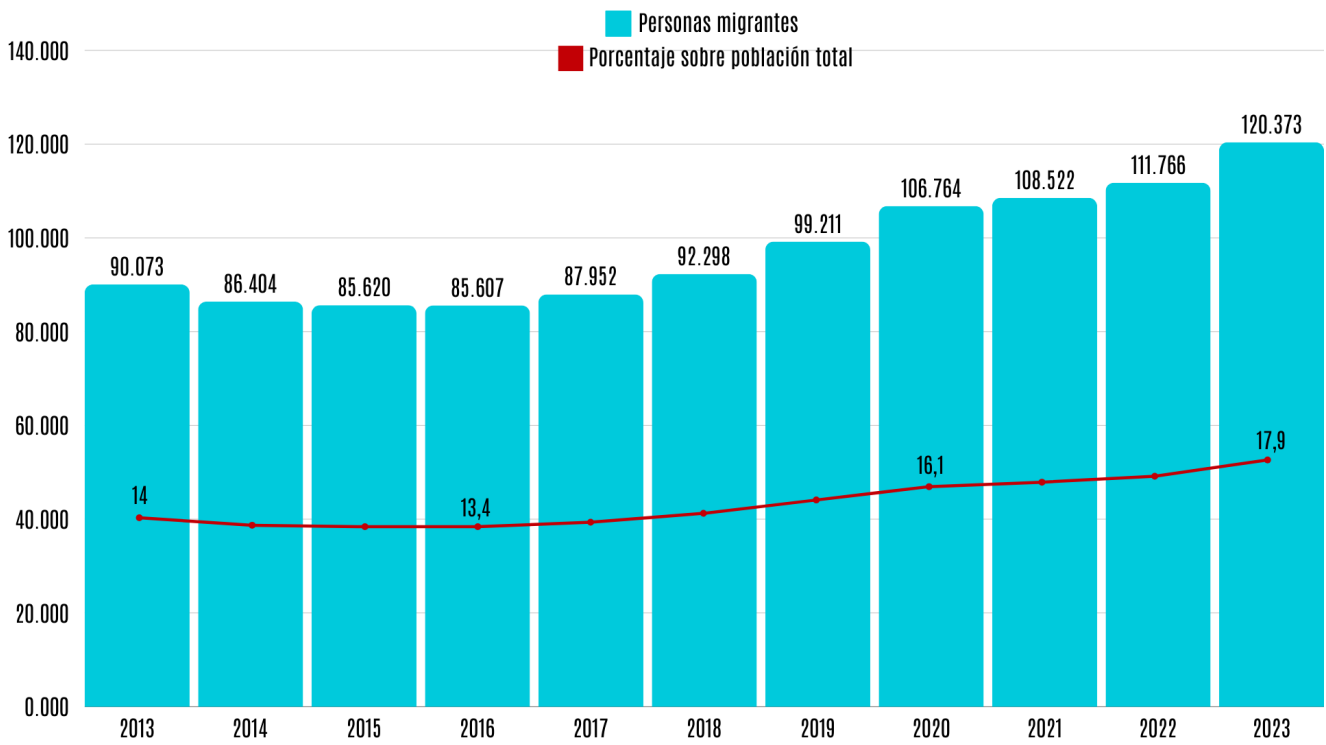
AÑO	NÚMERO	%
2013	90.073	14,0
2014	86.404	13,5
2015	85.620	13,4
2016	85.607	13,4
2017	87.952	13,7
2018	92.298	14,3
2019	99.211	15,2
2020	106.764	16,1
2021	108.522	16,4
2022	111.766	16,8
2023	120.373	17,9

Fuente: INE.

Tal y como se percibe en el siguiente gráfico, los movimientos migratorios son muy sensibles también a la situación económica y social de la sociedad receptora. Tras la crisis del 2009, en Navarra sus consecuencias se notaron algo más tarde que en el resto de España, se da una bajada del número de personas inmigrantes y tras la pandemia sanitaria del año 2020 el ritmo de crecimiento se frena de forma evidente. Tras la recuperación económica la curva de crecimiento del fenómeno de la inmigración crece de forma importante.

***Tras la  
recuperación  
económica la curva  
de crecimiento  
del fenómeno de  
la inmigración  
crece de forma  
importante***

Gráfico 1. Número y porcentaje de población inmigrante por años. Navarra



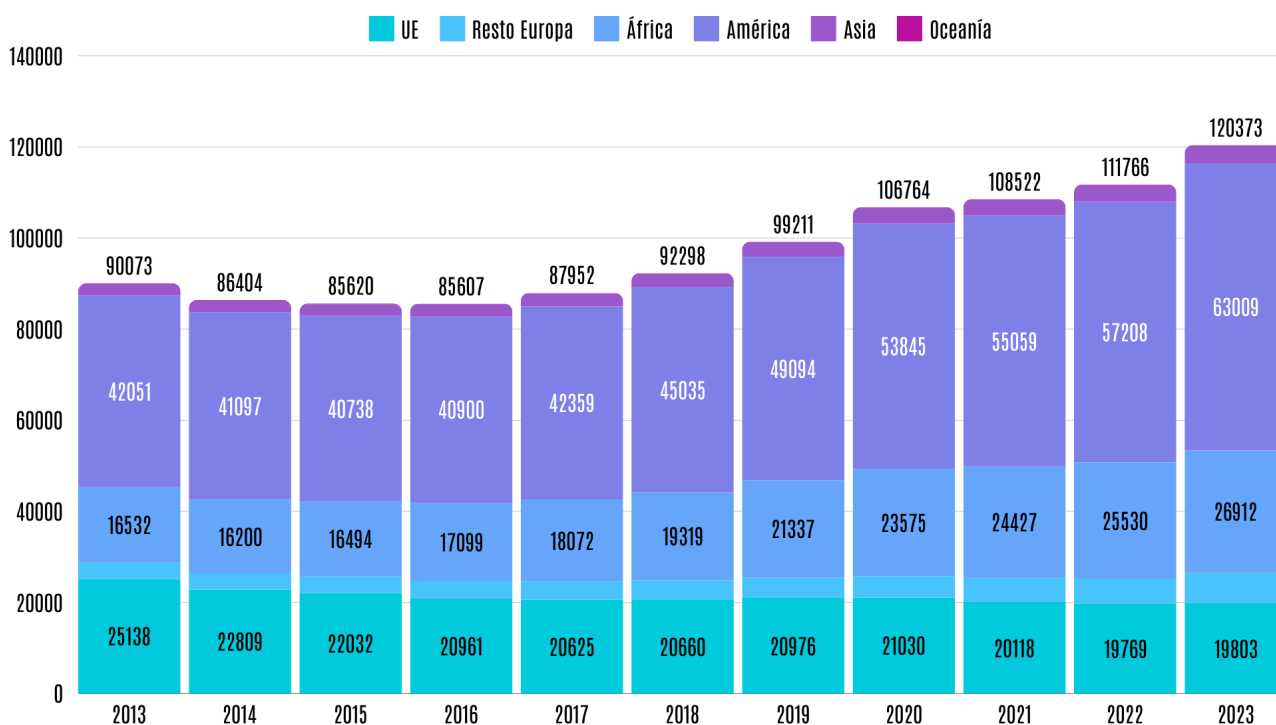
Fuente: Oficina de análisis y prospección



## B. Origen de la población inmigrante en Navarra: más peso de algunos orígenes dependiendo de las comarcas navarras

En Navarra, si tenemos en cuenta los continentes de origen, la gran mayoría de las personas inmigrantes provienen de América, un 52%. Una cifra que ha ido en aumento en los últimos años. El número de personas de origen africano también se han ido incrementando, mientras que las nacidas en Europa se han minorado.

Gráfico 2. Origen de la población nacida en el extranjero. Navarra



Fuente: Oficina de análisis y prospección

Si tenemos en cuenta el género de las personas inmigrantes, en este campo las diferencias son pocas. Si en Navarra hay 120.373 personas de origen inmigrante, 61.803 son mujeres (51%) y 58.570 hombres (48%)

Por otro lado, en Navarra la distribución de las personas inmigrantes es muy desigual en las diferentes comarcas y zonas. Es necesario tener en cuenta este aspecto a la hora de dimensionar las políticas educativas y los itinerarios formativos.

Tabla 2. Origen de las personas inmigrantes, por comarcas. 2023

CONTINENTE	NAVARRA	ESTELLA	NORESTE	NOROESTE	PAMPLONA	TAFALLA	TUDELA
UE	2,9	2,5	2,9	2,9	3,1	2,9	2,8
RESTO EUROPA	1,0	0,5	0,6	0,7	1,3	0,6	0,7
ÁFRICA	4,0	5,7	1,6	2,5	2,1	6,9	9,8
AMÉRICA	9,4	6,6	5,7	5,1	10,9	7,6	9,2
ASIA	0,6	0,5	0,4	0,2	0,7	0,3	0,3
OCEANÍA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	17,9	15,8	11,3	11,4	18,2	18,3	22,9

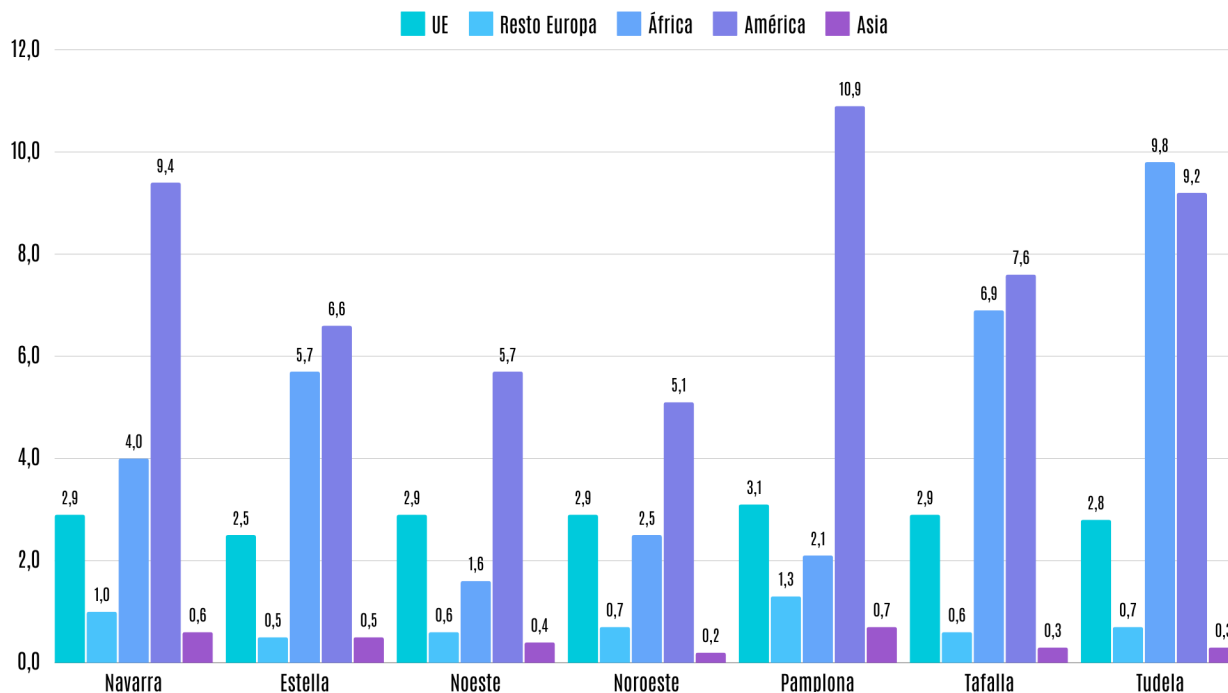
*Fuente: Oficina de análisis y prospección*

En Navarra, en porcentaje, donde mayor peso tiene la población inmigrante es en la comarca de Tudela. Un 22,9% de la población de la ribera tudelana es de origen extranjero, cinco puntos por encima de la media navarra. La zona con menos peso de población inmigrante es el noreste de Navarra. Únicamente el 11,3% en esa zona ha nacido en el extranjero.

En este sentido el análisis de la procedencia de las personas inmigrantes también nos indica diferencias notables en los perfiles. En la ribera de Tudela la inmigración más numerosa es la africana, sin embargo en Pamplona la inmigración mayoritaria es la que viene de América. Ello incide por ejemplo en la necesidad que existe por reforzar los cursos de castellano en la zona de la ribera de Tudela y extenderlos por sus pueblos de forma ambiciosa.



Gráfico 3. Origen de las personas inmigrantes, por comarcas. 2023



Fuente: Oficina de análisis y prospección

Si tenemos en cuenta los países de origen de las personas inmigrantes, la gran mayoría son personas nacidas en Marruecos, seguida de personas de Rumania y de Colombia. Por lo tanto existirá una demanda de aprendizaje de castellano numerosa a pesar de que buena parte de la inmigración es castellano hablante.

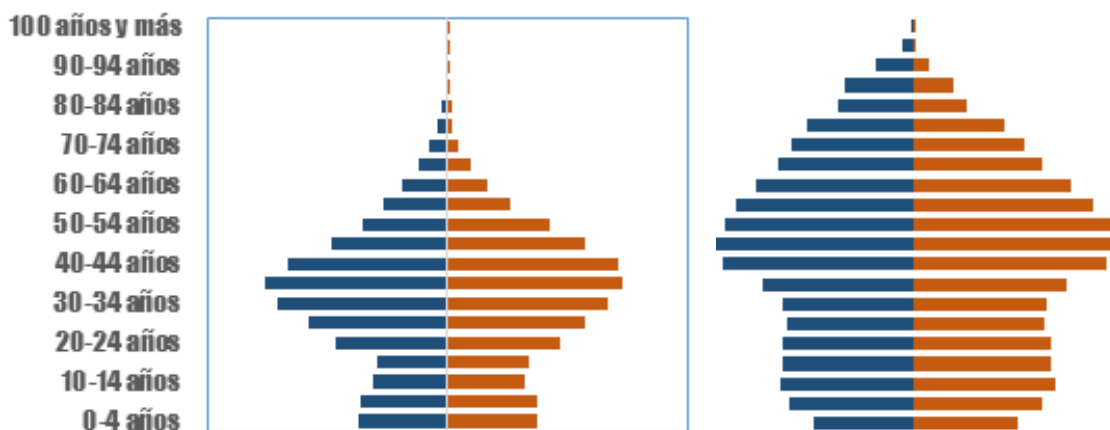
Tabla 3. País de origen de las personas inmigrantes. Principales diez países. Navarra. 2022 (últimos datos disponibles)

PAÍS DE ORIGEN	NÚMERO
MARRUECOS	16.613
RUMANÍA	7.730
COLOMBIA	5.672
BULGARIA	5.615
PORTUGAL	3.170
ECUADOR	2.908
PERÚ	2.200
ARGELIA	2.187
CHINA	1.948
NICARAGUA	1.810
VENEZUELA	1.807

Fuente: INE

Tal y como se aprecia en las dos pirámides de población siguientes el envejecimiento en nuestra sociedad es manifiesto. Mientras que entre la población de origen inmigrante la forma de la pirámide cambia de forma evidente, destacando el adelgazamiento en los cohortes de mayor edad, en beneficio de la franja de las personas que tienen entre 20 y 44 años.

Gráfico 4. Distribución población inmigrante (izquierda) y población general (derecha) por edades y género. Navarra



Por otra parte es interesante conocer la evolución de los documentos de residencia concedidos en los últimos años y su distribución por CCAA.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social dispone en su articulado de los procedimientos y causas para la regularización administrativa. Además de lo ya establecido el año pasado se modificó el artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo que contemplaba, por ejemplo, el arraigo para la formación.

Por otro lado, la Secretaría de Estado de Migraciones ofrece datos del flujo de documentos de residencia concedidos a extranjeros, desagregado por comunidad autónoma. Entre el tipo de documentos que se contemplan están; la autorización general, la que se denomina TIE tras el Brexit y el certificado de registro que es el documento que acredita la inscripción en el Registro Central de Extranjeros de los ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea que van a residir en España por un periodo superior a tres meses. Con el objetivo de comprender mejor los datos se han agrupado los tres tipos de documentos.

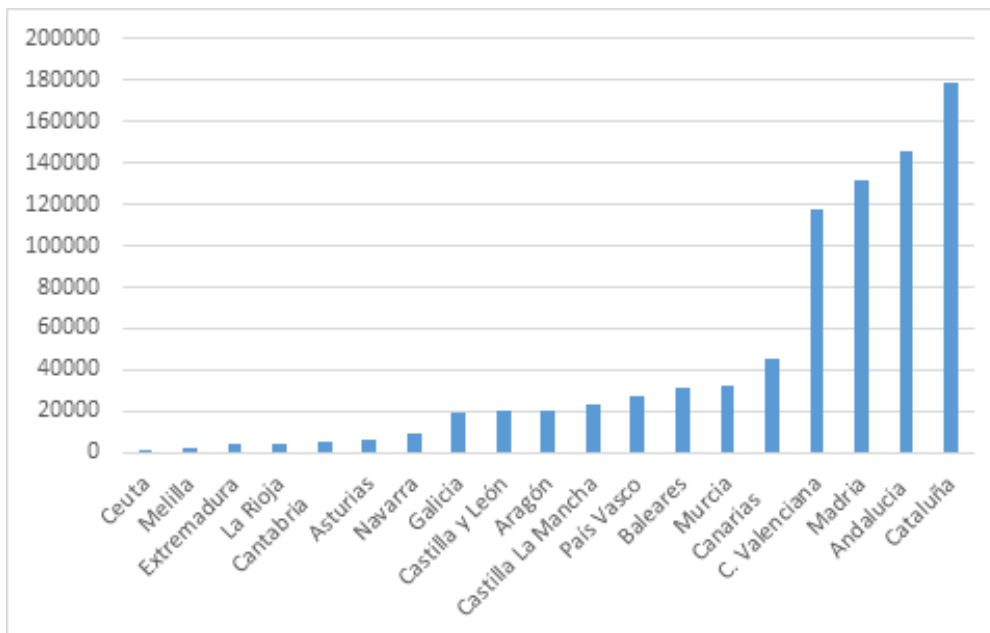
Tabla 4. Flujo de documentos de residencia concedidos a extranjeros por comunidad autónoma. 2022.

CCAA	NÚMERO DE DOCUMENTOS
ANDALUCÍA	145.265
ARAGÓN	20.497
ASTURIAS	6.090
BALEARES	30.909
CANARIAS	45.073
CANTABRIA	5.305
CASTILLA Y LEÓN	20.234
CASTILLA LA MANCHA	23.405
CATALUÑA	178.470
C. VALENCIANA	117.140
EXTREMADURA	4.136
GALICIA	19.741
MADRID	131.382
MURCIA	32.185
NAVARRA	9.523
PAÍS VASCO	27.857
LA RIOJA	4.761
CEUTA	1.362
MELILLA	2.520
<b>TOTAL ESTATAL</b>	<b>826.425</b>

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

*La Ley Orgánica 4/2000 dispone en su articulado de los procedimientos y causas para la regularización administrativa*

GRÁFICO 5. Flujo de documentos de residencia concedidos a extranjeros por comunidad autónoma.



Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

Además de los permisos de residencia, las concesiones de nacionalidad también ayudan a completar el diagnóstico demográfico de la población inmigrante en Navarra. En 2023, en total, la nacionalidad española se les concedió a 3.445 personas de origen extranjero. Como es lógico, la gran mayoría tenían entre 18 y 49 años (un 63%).

Tabla 5. Concesiones de nacionalidad española por residencia grupo de edad. Navarra. 2023

EDAD	NÚMERO	%
DE 0 A 4 AÑOS	361	10,48
DE 5 A 17 AÑOS	503	14,60
DE 18 A 34 AÑOS	1.049	30,45
DE 35 A 49 AÑOS	1.122	32,57
DE 50 A 64 AÑOS	357	10,36
DE 65 Y MÁS AÑOS	53	1,54
<b>TOTAL</b>	<b>3.445</b>	<b>100</b>

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

En la concesión de la nacionalidad influyen múltiples factores. En primer lugar influye el número de convocatorias de exámenes que se convoquen un año, en segundo lugar influyen los convenios que España tenga suscritos con otro país y por último influyen los flujos migratorios que existieron. En todo caso es importante conocer el volumen de concesiones de nacionalidad.



Tabla 6. Concesiones de nacionalidad, por años España/Navarra. 2023

AÑO	TOTAL ESPAÑA	NAVARRA
2023	243.481	3.445
2022	124.300	1.751
2021	202.336	3.182
2020	80.148	897
2019	162.799	1.506
2018	92.501	2.062
2017	25.924	319
2016	93.760	1.894
2015	78.000	1.683
2014	93.714	1.541
2013	261.295	5.151

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

El mayor número de concesiones de nacionalidad en Navarra coincide con los datos del conjunto de España, por lo que las oscilaciones responden, al menos, a los tres elementos que hemos apuntado también en el caso de la comunidad foral.

Tabla 7. Concesiones de nacionalidad española por residencia según plazo exigido. Navarra. 2023

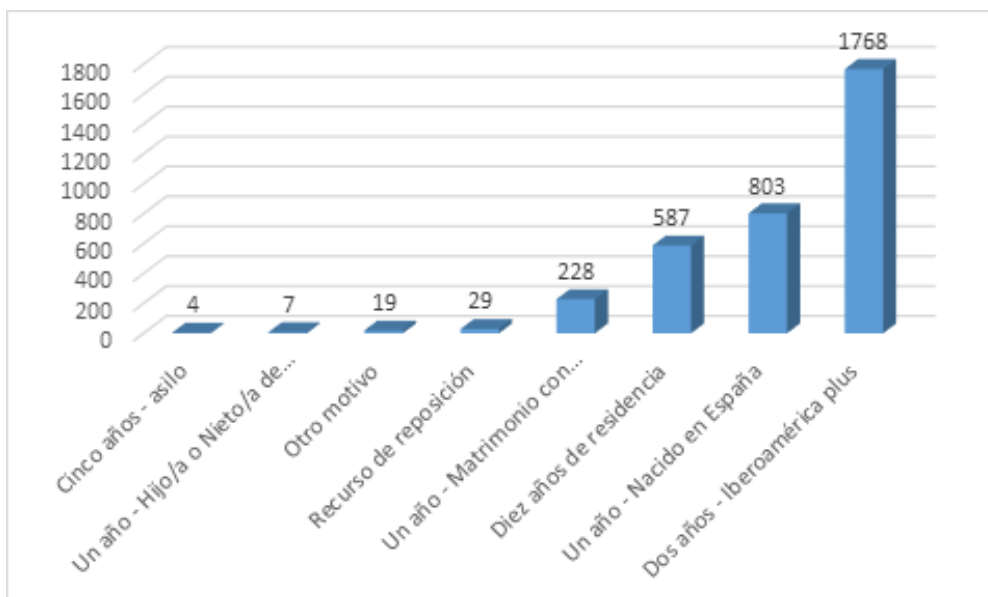
PLAZOS	Número de personas
UN AÑO - NACIDO EN ESPAÑA	803
UN AÑO - MATRIMONIO CON ESPAÑOL/A	228
UN AÑO - HIJO/A O NIETO/A DE ESPAÑOL/A DE ORIGEN	7
DOS AÑOS - IBEROAMÉRICA PLUS	1.768
CINCO AÑOS - ASILO	4
DIEZ AÑOS DE RESIDENCIA	587
RECURSO DE REPOSICIÓN	29
OTRO MOTIVO	19

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

De acuerdo con lo establecido en el art.22 del Código Civil, la adquisición de nacionalidad española por residencia exige que el interesado acredite tres requisitos básicos: Buena conducta cívica, suficiente grado de integración en la sociedad española y haber residido en España de forma legal y continuada por un plazo de tiempo, inmediatamente anterior a la solicitud, que varía según los siguientes supuestos: para los nacidos en España; para los que hayan contraído matrimonio con un español o española sin haberse separado; para los hijos o nietos de españoles de origen; para viudos o viudas de española o español siempre que a la muerte del cónyuge no existiera separación legal o de hecho; y para los que no hubieran ejercido la facultad de optar: 1 año. Para los nacionales de origen de países iberoamericanos: Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial,

Portugal y sefardíes 2 años. Para los que hayan obtenido la condición de refugiados: 5 años. Para el resto: 10 años.

Gráfico 6. Concesiones de nacionalidad española por residencia según plazo exigido. Navarra. 2023.



Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

El 51% de las personas que se nacionalizan en Navarra lo hacen a través del mecanismo Iberia Plus que exige dos años de estancia. Un 23% son personas nacionalizadas por nacimiento y 17% se nacionalizan después de llegar al plazo máximo de 10 años de residencia.

## 4.2 CONDICIONES SOCIALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN NAVARRA: ORIGEN DE LOS PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN EDUCATIVA.

Tal y como hemos subrayado en la introducción, las condiciones sociales influyen de forma determinante en el itinerario formativo y de integración. Cubrir las necesidades básicas como las de alimentación o alojamiento prepara a la persona para la integración. Las condiciones sociales no son un elemento aislado sino parte del proceso para la integración.

Las personas inmigrantes sufren unas condiciones sociales más negativas que la población nacida aquí. En este sentido las personas inmigrantes en situación de irregularidad tienen un riesgo de pobreza extremo. Por ello resultan importantes las medidas para facilitar la integración de este colectivo en concreto.

### a) Pobreza y Renta de Inserción: fuerte protección social en Navarra

La fragmentación social es una de las mayores amenazas para una sociedad como la nuestra. Supone un fracaso colectivo e institucional, que degrada la vida en comunidad y es un riesgo para la calidad de vida de amplias capas de población. Las bolsas de pobreza y la falta de oportunidades cuestionan los cimientos

de una sociedad compacta y solidaria.

El estado es, fundamentalmente, un instrumento estabilizador. Así, distribuye los bienes y servicios que se producen en los mercados, equilibra las disparidades, regula las situaciones de discriminación y puede satisfacer las necesidades de las familias, promoviendo su protección y desarrollo (Filgueira, 2001).

En ese objetivo para redistribuir riqueza y oportunidades, las políticas en favor de la formación adquieren una importancia creciente por el aumento de personas inmigrantes en nuestra sociedad. Junto con la fiscalidad, los convenios colectivos o las rentas de inserción, el derecho a la formación construye el andamiaje del Estado del Bienestar para los colectivos más vulnerables.

Las causas de la marginalidad y la pobreza son múltiples, así como los perfiles de las personas vulnerables. Pero hay que tener en cuenta que la pobreza tiene, especialmente, rostro de mujer y de persona inmigrante. Esos dos grupos de población son los que más niveles de pobreza sufren.

En el caso de las personas inmigrantes sufren unas brechas sociales importantes que arrastran no solo sus posibilidades de integración educativa, sino también su carrera profesional.

La tasa de pobreza severa en Navarra de una persona nacida en el extranjero es cuatro veces más alta que la de una persona nacida en España.



Tabla 8. Tasa de riesgo de pobreza severa por país de nacimiento. Navarra.

AÑO	España	EXTRANJERO	TOTAL	DIFERENCIA
2014	9,2	38,0	13,2	28,8
2015	8,4	36,7	12,3	28,3
2016	8,2	36,9	12,1	28,7
2017	7,7	32,4	11,4	24,7
2018	7,3	31,6	11,2	24,3
2019	7,4	33,9	11,9	26,5
2020	7,6	33,4	12,1	25,8
2021	7,3	32,1	11,7	24,8
2022	7,2	33,4	12,1	26,2

Fuente: oficina de análisis y prospección.

Si tenemos en cuenta los últimos años observamos que la tasa de riesgo de pobreza se ha minorado de forma considerable, pasando del 38% al 33,4%. Sin embargo la diferencia entre la población nacida en España y la nacida en el extranjero es todavía significativa.

A pesar de lo que a veces se subraya en la opinión pública las unidades familiares receptoras de Renta Garantizada deben ser responsables en la búsqueda activa de empleo, de hecho tienen que cumplir lo dispuesto en el artículo 18 de la ley foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta garantizada:

c) Mantenerse, todas las personas receptoras en edad laboral, disponibles para las ofertas de empleo adecuado, aceptándolas cuando se produzcan, salvo cuando se trate de personas que, a juicio de los servicios públicos que se establezcan reglamentariamente, no se encuentren en situación de incorporarse al mercado laboral ni a un empleo protegido.

A efectos de la consideración de empleo adecuado se estará a lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social.

Las personas antes referidas deberán estar inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, salvo aquellas personas que se encuentren en situación administrativa irregular.

d) Participar en las actividades de inserción sociolaboral que los Servicios Sociales de Base, servicios sociales especializados o servicios de empleo les propongan.

Estas dos obligaciones además de romper una idea extendida sobre las personas receptoras de la renta de inserción y el empleo, supone una oportunidad para el desarrollo de políticas ambiciosas de empleabilidad, tal y como ya hace el Gobierno de Navarra. Reforzarlas, comunicarlas y extenderlas entre la opinión pública

y las personas perceptoras debe ser también un objetivo de las políticas activas de empleo.

Si analizamos los datos de personas perceptoras de la Renta de Inserción concluimos que la población nacida fuera de la UE cada vez tiene más peso entre las personas beneficiarias. Si hace diez años un 32% de las personas beneficiarias habían nacido fuera de la UE, hoy ya representan el 47%. Ello podría indicar que las personas inmigrantes tienen mayores dificultades para salir de la rueda de la exclusión, por tener mayores barreras para la integración en el mercado laboral.

Tabla 9. Personas beneficiarias de la Renta de Inserción por país de nacimiento. Navarra.

AÑO	ESPAÑA	COMUNITARIO	EXTRACOMUNITARIO	TOTAL
2014	15.994	1.965	8.841	26.800
2015	17.185	2.040	9.843	29.068
2016	19.418	2.312	11.335	33.065
2017	20.647	2.453	12.847	35.947
2018	20.879	2.462	13.978	37.319
2019	20.126	2.315	14.564	37.005
2020	21.005	2.273	16.721	39.999
2021	21.485	2.262	18.329	42.076
2022	19.533	2.064	17.550	39.147
2023	17.849	1.781	17.362	36.992

*Fuente: oficina de análisis y prospección*

Si incorporamos la perspectiva de género al análisis de los datos, observamos que la Renta Garantizada protege especialmente a las mujeres inmigrantes. De hecho 9.464 mujeres inmigrantes constan como personas



beneficiarias.

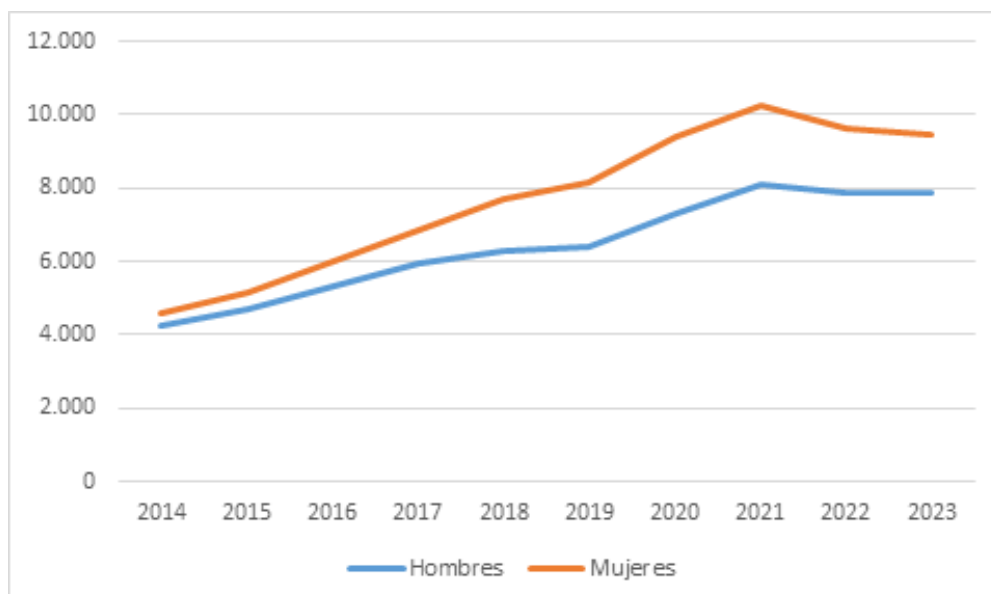
Tabla 10. Personas extracomunitarias beneficiarias de la Renta de Inserción, por género. Navarra.

AÑO	Hombres	MUJERES	AMBOS SEXOS
2014	4.248	4.592	8.841
2015	4.703	5.139	9.843
2016	5.349	5.983	11.335
2017	5.973	6.871	12.847
2018	6.290	7.683	13.978
2019	6.403	8.154	14.564
2020	7.298	9.417	16.721
2021	8.094	10.227	18.329
2022	7.886	9.659	17.550
2023	7.895	9.464	17.362

*Fuente: oficina de análisis y prospección.*

La diferencia entre personas beneficiarias de la renta de inserción, si tenemos en cuenta el género, ha ido a más en los últimos diez años. Esa brecha de género aumentó, especialmente, a partir del 2014 ampliándose sobre todo durante la pandemia.

Gráfico 7. Personas extracomunitarias beneficiarias de la Renta de Inserción, por género. Navarra.



*Fuente: oficina de análisis y prospección.*

## **B. HOGAR Y CARENCIAS MATERIALES: DETERMINANTES EN LA MOTIVACIÓN PERSONAL Y EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN**

El proceso de integración en la vida comunitaria de la sociedad de acogida está lleno de baches y dificultades. Pero las necesidades básicas como la alimentación o el alojamiento constituyen las más importantes. La formación o el empleo para ser eficaces, para culminar un proceso de integración complejo requieren de unas condiciones personales previas. La antesala de una formación exitosa es tener cubiertas unas necesidades básicas.

Los datos sobre los hogares y las carencias materiales ayudan a identificar las dificultades que existen, fuera de las aulas, para poder terminar la formación de forma satisfactoria.

Como decimos, no poder cubrir necesidades básicas supone una dificultad añadida para la formación, pero también las carencias materiales pueden provocar un fracaso en los itinerarios formativos. Sin un sitio confortable al que volver la cuesta de la integración se hace más empinada.

Tal y como afirma el informe del CES sobre “la inmigración en España: efectos y oportunidades” realizado en marzo de 2019 “la principal diferencia entre los hogares exclusivamente españoles y los que integra al menos una persona extranjera es la presencia visible de formas de convivencia carentes de núcleo familiar, con más de un núcleo familiar y núcleos familiares que comparten hogar con otras personas ajenas a ese núcleo.”

En muchas ocasiones, el acceso de la población inmigrante a la vivienda se da en condiciones muy desfavorables. La exclusión social y las alternativas habitacionales más precarias son el reflejo de la carencia económica. Según el INE 8.500 personas de nacionalidad extranjera viven en un hogar con ocho personas

***La exclusión social  
y las alternativas  
habitacionales  
más precarias  
son el reflejo  
de la carencia  
económica***

o más. La muestra al ser muy pequeña es poco riguroso realizar una tabla comparativa en la evolución por años, pero en todo caso este dato por sí solo indica que en Navarra se viven situaciones de hacinamiento. Ello también incide en la convivencia entre diferentes núcleos familiares.

Tabla 11. Número de hogares según nacionalidad y modelo de convivencia. Navarra. 2020 (últimos datos disponibles).

TIPO DE HOGAR	MIXTO	EXCLUSIVAMENTE EXTRANJERO DE LA MISMA NACIONALIDAD	EXCLUSIVAMENTE EXTRANJERO CON DISTINTA NACIONALIDAD
NÚCLEO FAMILIAR CON OTRAS PERSONAS QUE NO FORMAN NÚCLEO FAMILIAR	2.700	900	
PERSONAS QUE NO FORMAN NINGÚN NÚCLEO FAMILIAR ENTRE SÍ	200	1.300	300
DOS O MÁS NÚCLEOS FAMILIARES	1.800	200	400

Fuente: INE

Con datos para toda España el régimen de alquiler a precio de mercado es el mayoritario en el caso de la población extranjera (64,2%), no así en el caso de la población española, que mayoritariamente (80,3%) tiene una vivienda en propiedad.

El alquiler es la principal vía de régimen de tenencia entre extranjeros, lo contrario que sucede con la población española. Por lo tanto la ausencia de políticas de alquiler social, o las políticas insuficientes en ese terreno, afectan especialmente a la población inmigrante.

Además de la vivienda en sus diferentes aspectos (propiedad, hacinamiento etc) como factor que simboliza las dificultades sociales de partida de la población de origen extranjero los índices de pobreza o de personas beneficiarias de la renta garantizada reafirman la existencia de esas dificultades sociales.

Tabla 12. Hogares por régimen de tenencia de la vivienda y nacionalidad de la persona de referencia. 2023

TIPO DE HOGAR	ESPAÑOLA	EXTRANJERA (UE)	EXTRANJERA (NO UE)
PROPIEDAD	80,3	35,9	24,3
ALQUILER A PRECIO DE MERCADO	10,9	52,4	64,2
ALQUILER INFERIOR AL PRECIO DE MERCADO	2,6	8,5	6,6
CESIÓN	6,2	3,2	4,9

Fuente: INE.



El Instituto Nacional de Estadística, aunque sin estar desagregados por CCAA, dispone de los datos sobre condiciones materiales según nacionalidad. Para valorar la carencia material el INE tiene en cuenta los siguientes conceptos: No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año; No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días; No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada; No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos; Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.

Tabla 13. Carencia material severa (carencia en al menos 4 conceptos), población mayor de 16 años por nacionalidad. España.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ESPAÑOLA	5,5	4,9	4,7	4,2	4,4	3,6	5,1	5,7	6,2
EXTRANJERA (UE)	13,0	12,3	14,9	5,4	10,3	7,8	11,8	9,9	8,9
EXTRANJERA (RESTO DEL MUNDO)	22,1	20,0	15,7	17,2	16,1	15,9	23,5	23,3	27,6
<b>TOTAL</b>	<b>6,6</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,2</b>	<b>4,4</b>	<b>6,5</b>	<b>7,0</b>	<b>7,6</b>

Fuente: INE

La brecha en cuanto a las carencias materiales, como en el caso del riesgo de pobreza, son enormes y van a más. Los efectos sociales de la pandemia se cebaron con la población más vulnerable tal y como demuestra que el 27,6% de la población extranjera de fuera de la UE mayor de 16 años tuviera una carencia material severa.

### 4.3 CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN NAVARRA: SITUACIÓN DE DESIGUALDAD DE PARTIDA QUE SE CRONIFICA

Al igual que sucede en el caso de las condiciones sociales, el mercado laboral es el reflejo de la situación de desigualdad en el que viven las personas inmigrantes. No es solo una situación de desigualdad de partida, sino que además alcanza a todo el periodo en el que se desarrolla la carrera profesional.

En este sentido resulta revelador analizar los datos sobre paro, porcentaje de temporalidad, diferencias salariales y siniestralidad laboral para comprobar que las brechas que sufren las personas inmigrantes son importantes y afectan a diferentes aspectos del mercado laboral.

#### a) Personas activas

En Navarra, según datos del segundo trimestre de 2024, hay 338.900 personas activas. Si tenemos en cuenta la nacionalidad de las personas activas, el 11,48% de las personas activas tienen nacionalidad extranjera fuera de la UE. Si tenemos en cuenta la cifra en miles, en este último trimestre se da la cifra más alta de los últimos tres años. La población activa y con nacionalidad de algún país ubicado fuera de la UE son 38.900 personas.

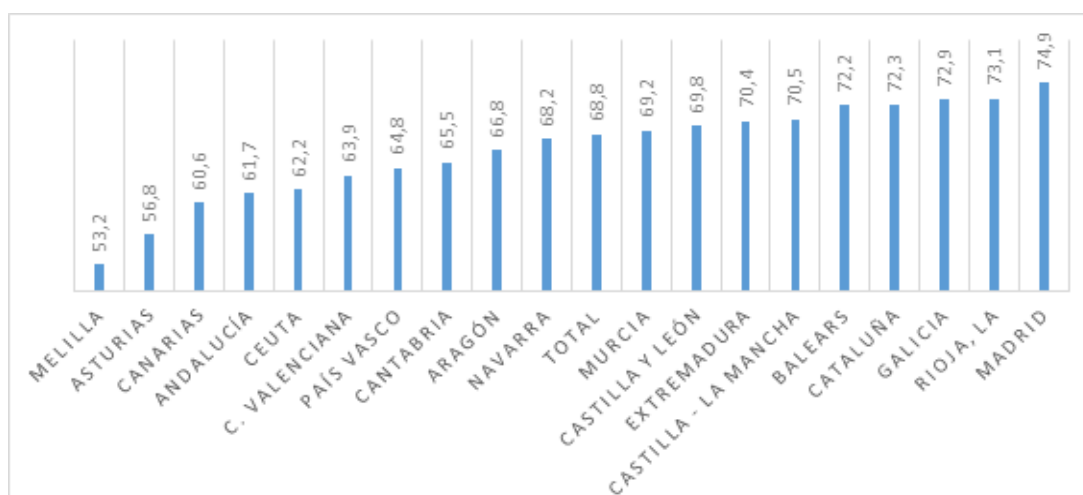
Tabla 14. Personas activas (en miles) por nacionalidad. Navarra

PERIODO	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA UE	EXTRANJERA NO UE	% EXTRANJEROS NO UE ACTIVOS
2024T2	338,9	289,7	10,3	38,9	11,48
2024T1	333,3	287,2	11,1	35,1	10,53
2023T4	333,7	284,8	12,8	36,1	10,82
2023T3	335,1	289,5	11,7	33,9	10,12
2023T2	329,4	282,9	11,2	35,3	10,72
2023T1	328,7	280,7	13,3	34,6	10,53
2022T4	331,4	283,6	14,0	33,8	10,20
2022T3	326,5	284,4	15,9	26,3	8,06
2022T2	326,3	282,5	12,2	31,5	9,65
2022T1	325,5	278,8	15,8	30,9	9,49
2021T4	323,3	276,2	9,7	37,4	11,57
2021T3	322,7	282,7	8,6	31,3	9,70
2021T2	318,9	280,7	10,8	27,3	8,56

Fuente: INE y elaboración propia.

Si comparamos las cifras de Navarra con la media española y con otras CCAA en cuanto a las tasas de actividad, teniendo en cuenta la nacionalidad, Navarra se encuentra en la media estatal (68,8%). La comunidad en la que la tasa de actividad es más alta es Madrid (74,9%), seguida de La Rioja (73,1%) y Galicia (72,9%).

Gráfico 8. Tasa de actividad según nacionalidad. CCAA. II. Trimestre del 2024.



Fuente: INE y elaboración propia

La población inmigrante que llega a Navarra, mayoritariamente, se encuentra en edad de trabajar. De hecho si el 62% de la población nacida en Navarra corresponde al grupo de edad de la población activa, esta cifra se eleva hasta el 78% cuando se trata de la población nacida en el extranjero. Es decir casi 8 de cada 10 personas inmigrantes están en edad de trabajar.

Tabla 15. Población activa por edad y nacionalidad. Navarra. 2022 (últimos datos disponibles).

EDAD	ESPAÑOLES		EXTRANJEROS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
0-15 AÑOS	92.516	15,66	13.319	18,1
16-64 AÑOS	366.260	62,01	57.406	78,1
65 Y MÁS	131.866	22,33	2.750	3,7
TOTAL	590.642	100	73.475	100

Fuente: INE, estadística del Padrón Continúo, Navarra.

La juventud de la población inmigrante, en comparación con la nacida en España, es una oportunidad para el mercado laboral. El mayor peso de las personas inmigrantes en el conjunto de la población activa ha ido en aumento en los últimos trimestres. Sin duda la mejora de la situación económica y los procesos de formación están incidiendo positivamente en esta tendencia.

Tabla 16. Tasa de actividad por origen. II. Trimestre 2024. Navarra.

ORIGEN	TASA
ESPAÑOLA	58,12
EXTRANJERA: TOTAL	69,65
EXTRANJERA: UNIÓN EUROPEA	75,64
EXTRANJERA: NO PERTENECIENTES A LA UNIÓN EUROPEA	68,22
TOTAL	59,55

Fuente: INE

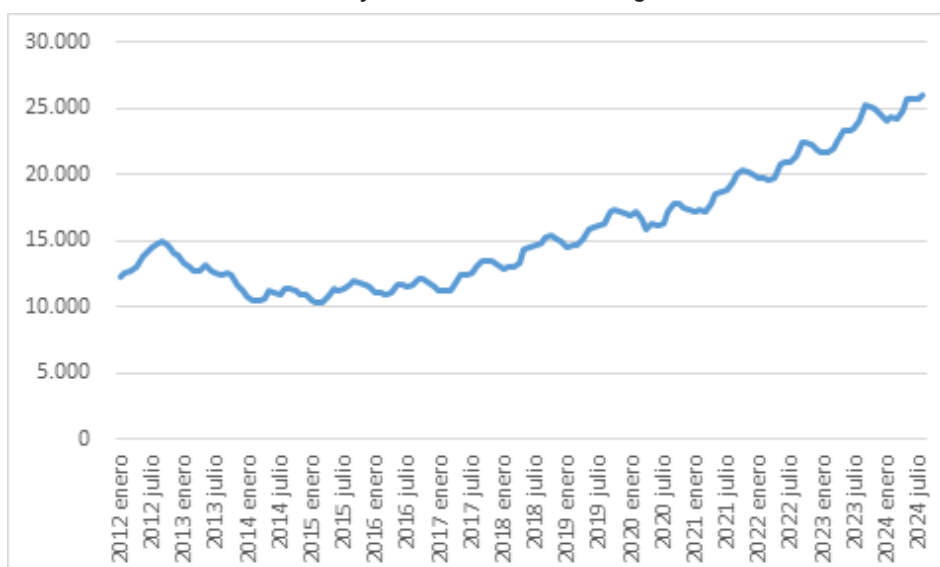
Como parte del discurso antiinmigración que se ha extendido de forma preocupante en los últimos meses, una idea fuerza repetida es que las personas inmigrantes no trabajan. Sin embargo con datos de Navarra la tasa de actividad de la población inmigrante de fuera de la UE es diez puntos mayor que la tasa de los trabajadores españoles.

## b) Afiliación a la seguridad social y sectores donde trabajan las personas inmigrantes fuera de la UE

Para el análisis de algunos datos de este epígrafe trataremos de desagregar los datos de población extranjera de fuera de la UE. En coherencia con las personas objeto de este informe y con el interés que tiene para el Departamento de Educación y para el sindicato CCOO analizar la realidad de la formación de las personas extranjeras más vulnerables.

En este sentido en agosto de este año había 26.069 personas de origen extranjero no UE registradas en la Seguridad Social, una de las mayores cifras de los últimos años. El peso de la población inmigrante en el total de las personas afiliadas en la seguridad social es creciente, pero en ningún momento ese aumento se ha disparado o ha alcanzado cotas laborales y socialmente inasumibles. Antes al contrario, la afiliación a la Seguridad Social de las personas inmigrantes se da, como se sabe, en los sectores donde más mano de obra es necesaria o en empleos que por su naturaleza, precariedad y penosidad no son cubiertos por la población española, tales como el empleo doméstico y el sector de los cuidados.

Gráfico 9. Personas extranjeras afiliadas a la seguridad social. Navarra.



Fuente: Ministerio de Inclusión social, seguridad social y migraciones.

Con datos de agosto de 2024 en Navarra había 26.069 personas de origen extranjero no UE afiliadas a la Seguridad Social. De ellas 18.253 al régimen general (70%), 3.573 (13,7%) como autónomos, 2.302 (8,8%) al régimen agrario y finalmente 1.940 (7,44%) como empleadas de hogar.

Tabla 17. Distribución de afiliación a la Seguridad Social por regímenes y género, extranjeros no UE. Agosto de 2024.

RÉGIMEN GENERAL		SISTEMA AGRARIO		EMPLEADAS HOGAR		AUTÓNOMOS	
MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
7.503	10.750	248	2.053	1.835	104	1.064	2.508

Fuente: Ministerio de Inclusión social, seguridad social y migraciones y elaboración propia.

Del total, el 59% de las personas afiliadas a la Seguridad Social y de origen extranjero eran hombres y el 41% mujeres. Si tenemos en cuenta además los regímenes donde están afiliadas las personas extranjeras no UE, el perfil de género es evidente. En el sector agrario la gran mayoría son hombres y por el contrario son muy mayoritarias las mujeres en el sector de las empleadas de hogar.

Tabla 18. Extranjeros no UE afiliados a la Seguridad Social por sección de actividad. Agosto 2023/2024. Navarra.

SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2024	2023	DIFERENCIA	
			NUMERO	%
INDUSTRIA	4.524	4.007	517	12,9
HOSTELERÍA	3.494	2.523	971	38,5
COMERCIO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	3.209	2.093	1.116	53,3
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	2.869	2.466	403	16,3
CONSTRUCCIÓN	2.439	1.370	1.069	78,0
ACTIVIDADES SANITARIAS Y SOCIALES	1.371	1.226	145	11,8
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	948	542	406	74,9
OTROS	745	391	354	90,5
AGRICULTURA Y GANADERÍA	492	310	182	58,7
EDUCACIÓN	426	358	68	19,0
ACTIVIDADES PROFESIONALES	333	267	66	24,7
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	306	252	54	21,4
ADMON PÚBLICA Y DEFENSA	234	229	5	2,2
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	192	130	62	47,7
SUMINISTRO DE AGUA	142	124	18	14,5
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	46	23	23	100,0
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	32	19	13	68,4
EMPLEADORES EN ACTIVIDADES DEL HOGAR	13	10	3	30,0
SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	5	5	0	0,0

Fuente: Ministerio de Inclusión social, seguridad social y migraciones y elaboración propia.

Si desagregamos los datos por sección de actividad económica se percibe una concentración de trabajadores y trabajadoras en seis grandes grupos profesionales. La gran mayoría de personas inmigrantes de fuera de la UE trabajan en la industria, el comercio, actividades administrativas, la construcción, la hostelería y la agricultura.

En el análisis comparativo con los resultados del año pasado, uno de los objetivos de este informe, se observa un aumento significativo en actividades concretas. En la construcción, el comercio y reparación de

vehículos o transporte y almacenamiento se está dando una incorporación relevante de personas extranjeras fuera de la UE

Gráfico 10. Extranjeros no UE afiliados a la Seguridad Social por sección de actividad. Agosto 2023/2024. Navarra



Fuente: Ministerio de Inclusión social, seguridad social y migraciones y elaboración propia.

### c) Paro

En los últimos trimestres se ha ido mejorando de forma sustancial la situación general del paro en Navarra, recuperando tasas de paro previas a la pandemia. Ello, obviamente, ha mejorado también las tasas de paro de la población extranjera de fuera de la UE.

Si la tasa de paro de las personas españolas se sitúa en el 4,85%, esa tasa se ubica en el 20,43% para las personas de fuera de la UE.

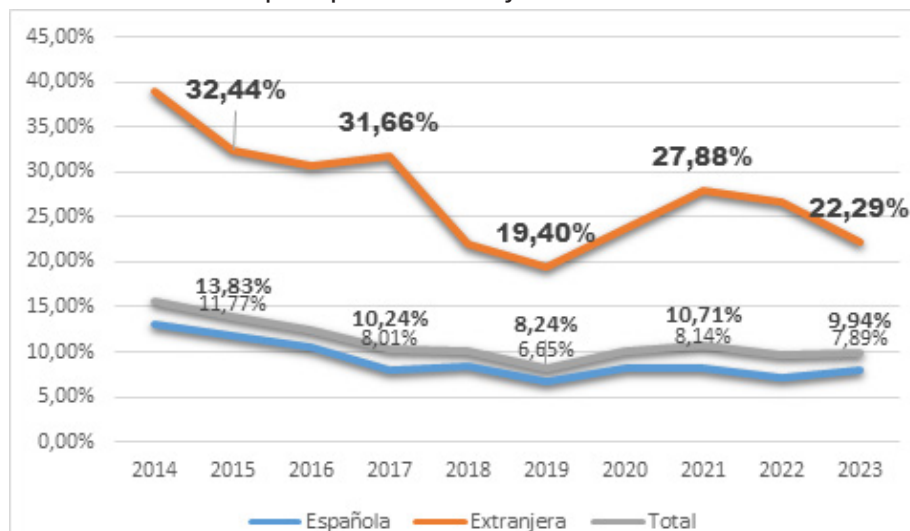
Tabla 19. Tasas de paro por trimestre y nacionalidad. Navarra

PERIODO	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA FUERA UE	BRECHA
2024T2	7,42	4,85	20,43	15,58
2024T1	8,82	6,01	25,97	19,96
2023T4	9,25	6,80	20,42	13,62
2023T3	9,43	8,10	20,19	12,09
2023T2	8,88	7,08	24,16	17,08
2023T1	12,22	9,60	34,93	25,33
2022T4	10,17	7,43	36,36	28,93
2022T3	8,82	6,94	30,97	24,03
2022T2	9,09	6,64	33,85	27,21
2022T1	10,86	7,16	42,90	35,74
2021T4	9,95	6,88	28,68	21,80
2021T3	11,03	7,66	36,25	28,59
2021T2	10,36	8,84	23,57	14,73
2021T1	11,51	9,16	34,97	25,81
2020T4	11,65	8,81	43,90	35,09
2020T3	9,94	8,69	25,26	16,57
2020T2	10,08	8,25	36,83	28,58
2020T1	8,55	7,27	20,38	13,11
2019T4	9,01	7,19	30,59	23,40
2019T3	8,19	6,55	22,06	15,51
2019T2	7,58	5,94	21,78	15,84

Fuente: INE y elaboración propia.

Interpretar la tabla permite analizar las tendencias del mercado laboral. Los datos trimestre a trimestre correspondiente a la población extranjera es menos estable y más oscilante que la tendencia en la tasa de paro de la población española. Ello significa que la rotación es mayor y que la estacionalidad afecta de forma más acusada a la población extranjera, probablemente por el tipo de empleo en el que trabajan, muy relacionado con la hostelería, el comercio o la agricultura.

Gráfico 11. Tasas de paro por trimestre y nacionalidad. Navarra. Media anual.



Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

En todo caso se percibe claramente en este gráfico con datos en media anual y teniendo en cuenta población extranjera (UE + No UE), que a partir del año 2021 coincidiendo la aplicación de la nueva Reforma Laboral y la mejora de las condiciones económicas generales afectaron de forma muy positiva a las tasas de paro de la población inmigrante.

En todo caso y a pesar de esa mejoría las tasas de paro de la población extranjera son muy elevadas. Tradicionalmente estas tasas de paro han sido especialmente altas en el caso de las mujeres extranjeras de fuera de la UE. Pero en los últimos trimestres la brecha en la tasa de paro existente ha dejado de ser una realidad.

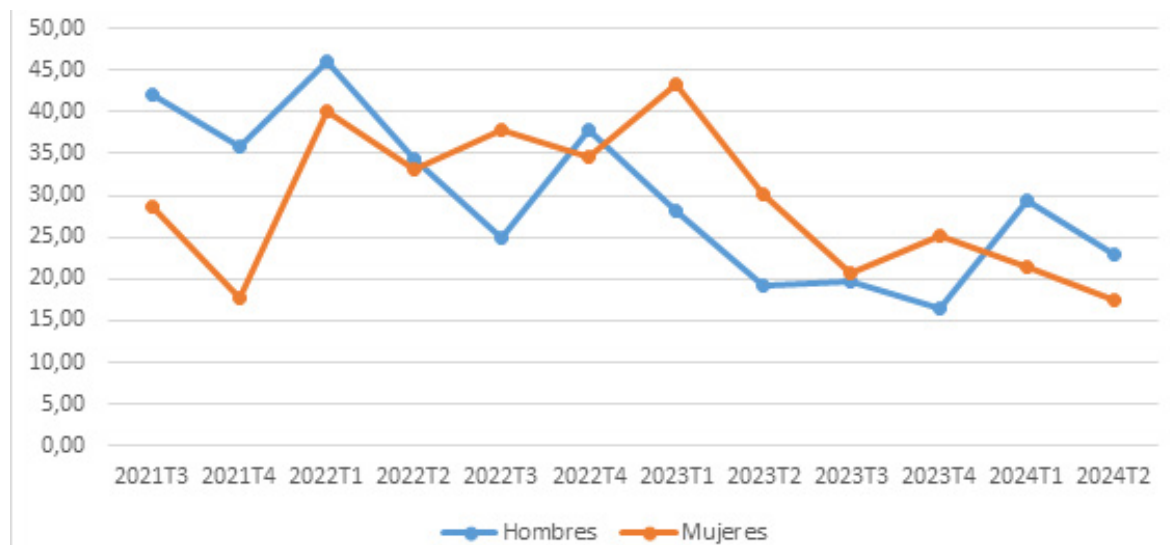
Tabla 20. Tasa de paro trabajadores por nacionalidad y género. II. Trimestre 2024.

PERIODO	HOMBRES	MUJERES
2024T2	22,85	17,55
2024T1	29,41	21,5
2023T4	16,52	25,27
2023T3	19,83	20,69
2023T2	19,1	30,12
2023T1	28,06	43,28
2022T4	37,81	34,54
2022T3	24,98	37,89
2022T2	34,45	33,06
2022T1	46,09	40,21
2021T4	35,87	17,84
2021T3	42,04	28,68

Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.



Gráfico 12. Tasa de paro por género entre la población extranjera de fuera de la UE. Navarra.



Fuente: INE y elaboración propia.

Con datos del segundo trimestre del año 2024, la tasa de paro de las mujeres extranjeras de fuera de la UE era de 17,55% y la tasa de los hombres es de 22,85%.

Tabla 21. Tasa paro trabajadores por nacionalidad y género. II. Trimestre 2024

SEXO	ESPAÑOLA		EXTRANJERA (ME-DIA)		EXTRANJERA UE		EXTRANJERA NO UE	
	2024T2	2023T2	2024T2	2023T2	2024T2	2023T2	2024T2	2023T2
AMBOS SEXOS	4,85	7,08	22,54	19,85	30,50	6,21	20,43	24,16
HOMBRES	4,66	6,35	19,76	17,95	8,57	13,63	22,85	19,10
MUJERES	5,06	7,92	25,90	21,90	58,84	..	17,55	30,12

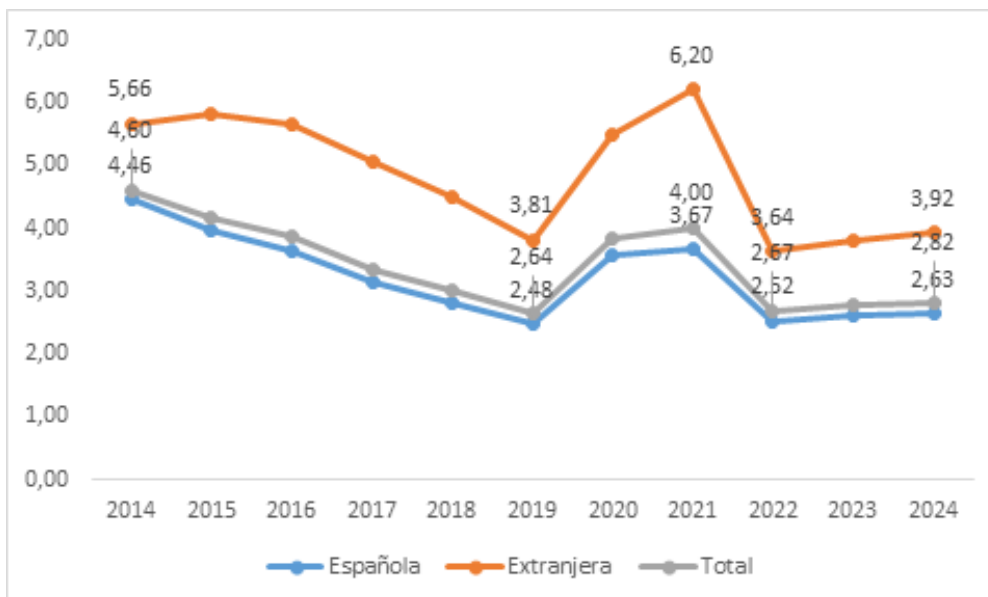
Fuente: INE y elaboración propia.

Las mujeres extranjeras de fuera de la UE tienen una brecha en la tasa de paro de 12 puntos porcentuales respecto a las mujeres españolas. Debido a la baja muestra, los datos de las mujeres trabajadoras y extranjeras de la UE no es significativa.

En cuanto al paro de larga duración que cronifica una situación de vulnerabilidad y de falta de oportunidades es evidente la enorme brecha que también existe en este ámbito entre la población extranjera y la nacida en España.

La tasa de paro de larga duración es del 3,92% para la población extranjera (UE+ No UE) mientras que para la población española es del 2,63%. A pesar del empeoramiento de la tasa en el último año, ello no debe ocultar la mejoría de la tasa de personas paradas de larga duración de los últimos diez años.

Gráfico 13. Índice de paro de larga duración por origen. Navarra. Septiembre de cada año.



Fuente: INE y elaboración propia.

En cuanto a los números absolutos, en el periodo analizado de los últimos años el número de personas paradas de larga duración ha bajado de forma radical. Pero esa bajada, paradójicamente, se ha producido casi exclusivamente en los trabajadores y trabajadoras de origen español.

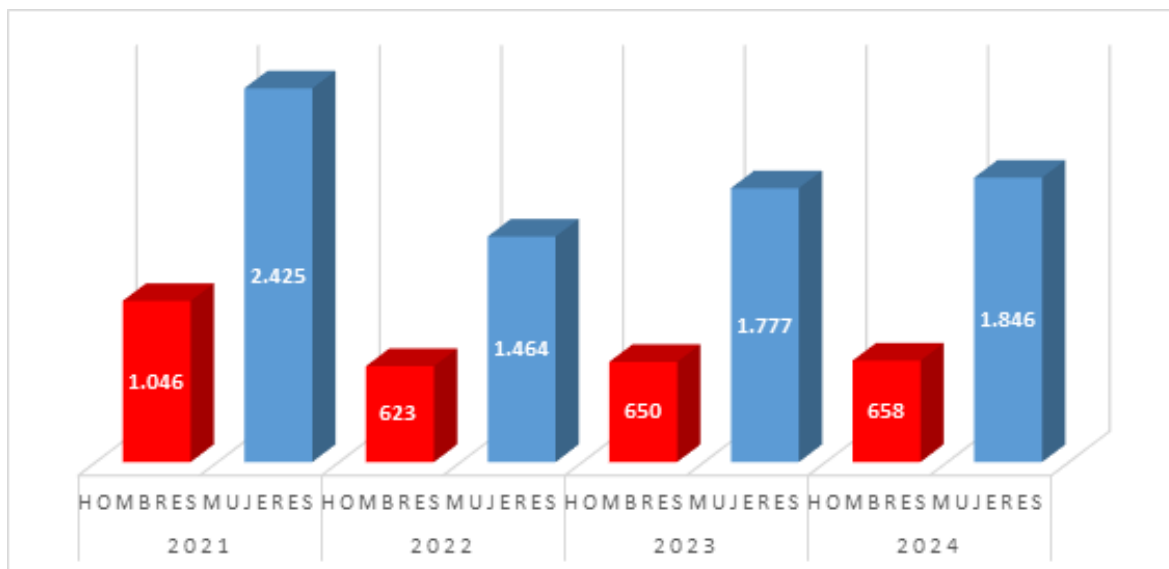
Tabla 22. Número de demandantes de empleo parados de larga duración. Navarra. Septiembre de cada año.

PERIODO	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA FUERA UE
2024	9.805	2.504	12.309
2023	9.723	2.427	12.150
2022	9.237	2.087	11.324
2021	13.448	3.471	16.919
2020	13.131	3.041	16.172
2019	9.102	1.930	11.032
2018	10.287	2.099	12.386
2017	11.491	2.220	13.711
2016	13.363	2.479	15.842
2015	14.575	2.609	17.184
2014	16.386	2.696	19.082

Fuente: Oficina de análisis y prospección.

Si tenemos en cuenta la perspectiva de género podemos concluir que la brecha existente también en las personas parada de larga duración es enorme. El 73,2% de las personas paradas de larga duración de origen extranjero son mujeres.

Gráfico 14. Número de personas paradas de larga duración de origen extranjero por sexo. Septiembre de cada año. Navarra.



*Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.*

Por lo tanto en el caso de las tasas y el número de personas de origen extranjero y paradas de larga duración las mujeres sufren una doble situación de discriminación; respecto a los hombres inmigrantes y respecto a las mujeres paradas de larga duración. Diagnosticar esta situación de brecha de género puede ayudar a precisar mejor las propuestas para eliminar, en la medida de lo posible, ésta peor situación de partida que sin duda cronifica la situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes.

#### **d) Situación de precariedad laboral de la población inmigrante**

La precariedad de un contrato se mide sobre todo por la situación de temporalidad o de jornada parcial. La reforma laboral del año 2021 tuvo un efecto significativo en las tasas de temporalidad y parcialidad. Así, por ejemplo, hay que citar la advertencia que hace la OCDE (2003) sobre la alta precariedad laboral existente en España, lo que puede provocar, entre otros riesgos, un fuerte incremento de la tasa de desempleo si la economía entra en una etapa de ralentización (Caparrós, Ruiz y Navarra Gómez, 2007).

La aprobación de la Reforma Laboral del año 2021 supuso un cambio de paradigma en el mercado laboral español, que hasta entonces respondía ante las crisis con despidos y devaluaciones salariales. Concretamente en España, el proceso de flexibilización tuvo un gran impulso con la reforma laboral de 1984 que proporcionó al empleo temporal un papel predominante (Caparrós, Ruiz y Navarra Gómez, 2007). Hoy hay más contratos indefinidos y ello se ha complementado con creación de empleo.

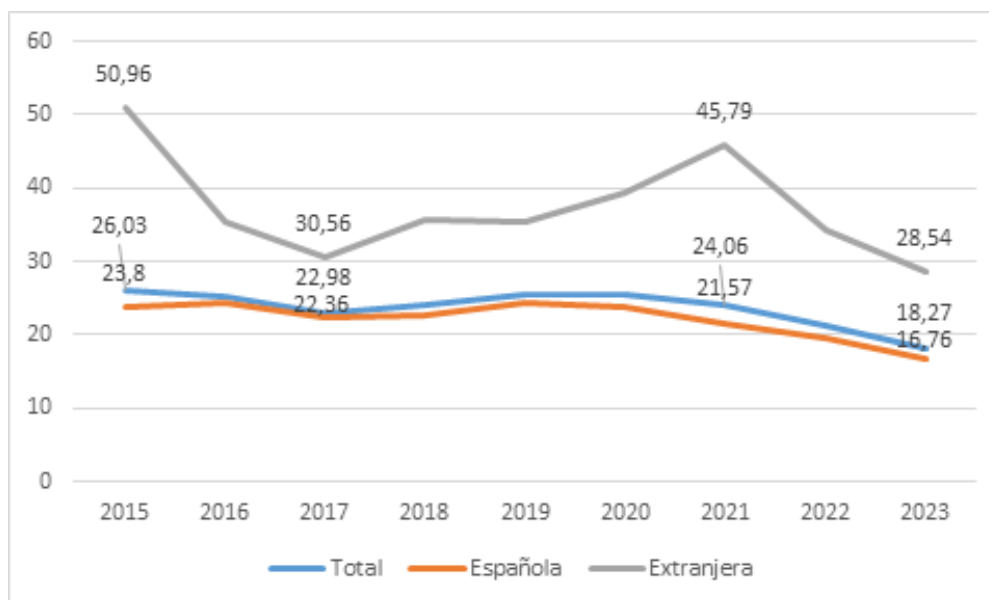
Tabla 23. Tasa de temporalidad por origen. Media anual. Navarra

AÑO	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA	DIFERENCIA
2015	26,03	23,80	50,96	27,16
2016	25,14	24,25	35,47	11,22
2017	22,98	22,36	30,56	8,20
2018	24,04	22,57	35,75	13,18
2019	25,6	24,41	35,49	11,08
2020	25,45	23,92	39,31	15,39
2021	24,06	21,57	45,79	24,22
2022	21,29	19,65	34,41	14,76
2023	18,27	16,76	28,54	11,78

Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

Tal y como se percibe hay un cambio de tendencia que se produce a partir del año 2021, entrada en vigor la reforma laboral, especialmente en la tasa de temporalidad de las personas inmigrantes. En ocho años la tasa de temporalidad entre trabajadores de origen extranjero ha pasado del 51% al 28,5% actual. Una bajada importante que debe motivar, aún más, la extensión de una política para la formación de los sectores más vulnerables a los que se les abre la oportunidad de tener un contrato indefinido.

Gráfico 15. Tasa de temporalidad por origen. Media anual. Navarra



Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

Descender al detalle de la temporalidad hace que el análisis sea más preciso sobre las formas en las que se expresa esta temporalidad. Tener en cuenta el porcentaje de temporalidad global, pero también la rotación en los contratos y la duración media de los contratos temporales ayuda a detectar las realidades de precariedad.

Tabla 24. Número de contratos temporales firmados por origen. Navarra. 2023

NAVARRA	TOTAL CONTRATOS	TOTAL TEMPORALES	%
NO EXTRANJERO	226.428	181.341	80,09
UE/EEE	13.172	8.387	63,67
NO-UE	48.464	31.894	65,81
<b>TOTAL</b>	<b>288.064</b>	<b>221.622</b>	<b>76,93</b>

Fuente: Oficina de análisis y prospección.

Durante el año 2023 se firmaron algo más de 288.000 contratos en Navarra. De ellos el 76% eran temporales. Antes de la reforma laboral el 94% de los contratos solían ser temporales. En el análisis de las personas que firman contratos temporales teniendo en cuenta su origen, concluimos que únicamente el 65% de los contratos que firman las personas de fuera de la UE son temporales, en la línea de la bajada general de las tasas de temporalidad tal y como hemos observado en el anterior gráfico.

Tabla 25. Duración media de contratos, por origen y sector. 2022-2023. Navarra

SECTOR	NO EXTRANJERO		UE		NO UE	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
AGRICULTURA	47,1	48,58	32,5	33,39	39,3	33,2
INDUSTRIA	45,5	50,85	25,1	29,38	31,9	33,29
CONSTRUCCIÓN	103,5	94,99	98,3	70,26	91,9	83,71
SERVICIOS	37,5	34,9	43,4	42,5	43,6	39,6
<b>TOTAL</b>	<b>41,02</b>	<b>40,4</b>	<b>34,4</b>	<b>36,5</b>	<b>38,6</b>	<b>36,7</b>

Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

En el caso de la duración de los contratos hemos tenido en cuenta también los datos del 2022. Aunque la duración media de los contratos temporales firmados por personas de fuera la UE se ha acertado, en el sector de la industria que es el ámbito donde más personas de origen extranjero trabajan la duración media de los contratos se ha incrementado respecto el año pasado. Hoy un contrato temporal firmado por una persona de origen extranjero de fuera de la UE dura, de media, 36 días. Mientras que para una persona no extranjera dura 40 días.

El índice de rotación mide los contratos que cada trabajador firma por cada año. Es un concepto que sirve para medir la estabilidad general del mercado laboral. En este ámbito también la situación de las personas extranjeras es mejor que la situación del conjunto de personas trabajadoras. Una personas de origen extranjero de fuera dela UE firma, de media, 2,4 contratos.

Tabla 26. Índice de rotación por origen. Navarra. 2023

NAVARRA	NO EXTRANJERO	UE/EEE	NO-UE	TOTAL
ÍNDICE DE ROTACIÓN	2,62	2,24	2,45	2,57

Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

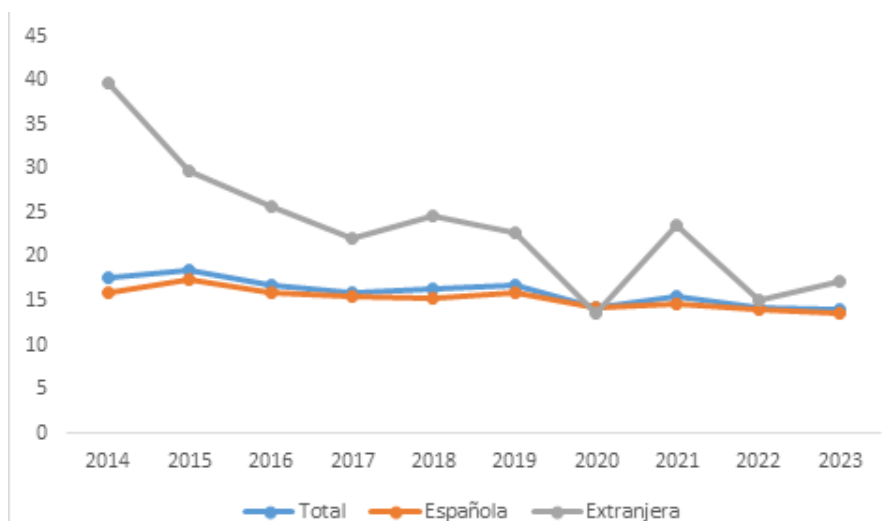
La parcialidad viene a completar y empeorar las situaciones de precariedad que sufren cientos de trabajadores y trabajadoras en Navarra. Por ejemplo, la alta parcialidad de los contratos que firman las mujeres está detrás de buena parte de la brecha de género que se genera en los salarios de las personas trabajadoras. En este ámbito también ha existido una mejoría notable en los últimos años.

Tabla 27. Tasa de parcialidad por origen, últimos 10 años. Navarra.

AÑO	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA	DIFERENCIA
2023	14,04	13,58	17,28	3,7
2022	14,24	14,13	15,17	1,04
2021	15,62	14,7	23,49	8,79
2020	14,16	14,21	13,69	-0,52
2019	16,72	15,99	22,67	6,68
2018	16,29	15,36	24,67	9,31
2017	16,04	15,58	22,05	6,47
2016	16,7	15,97	25,65	9,68
2015	18,42	17,46	29,75	12,29
2014	17,74	15,94	39,63	23,69

Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

Gráfico 16. Tasa de parcialidad por origen, últimos 10 años. Navarra.



Fuente: Oficina de análisis y prospección y elaboración propia.

La tasa de parcialidad para los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero ha caído de forma notable en los últimos años. Salvo en el periodo de la pandemia, la tendencia general es la de la del aumento de las jornadas completas. La brecha existente entre las personas de origen español y las de origen extranjero.

### e) Salarios

A pesar de que la situación general ha mejorado en el plano laboral para las personas de origen extranjero, esta situación de desventaja de partida se consolida en la carrera profesional, como hemos visto al analizar los datos relativos a las tasas de paro, de temporalidad y de parcialidad.

Ello redonda en peores salarios de la población inmigrante en comparación con la población de origen español. Estas diferencias salariales afectan también a las condiciones sociales y a las posibilidades de integración en la propia comunidad, ante las limitaciones materiales existentes.

Tabla 28. Salarios por nacionalidad y años. Navarra.

AÑO	ESPAÑOLA	EXTRANJERA	BRECHA
2022	30.227	19.636	10.592
2021	29.107	20.368	8.739
2020	28.546	20.412	8.134
2019	28.261	18.600	9.662
2018	26.787	19.555	7.232
2017	26.770	18.249	8.520
2016	25.761	18.720	7.041
2015	25.258	16.131	9.127
2014	25.140	16.746	8.393
2013	24.108	18.033	6.075
2012	24.191	16.748	7.443

Fuente: INE, encuesta de estructura salarial y elaboración propia.

Los últimos datos disponibles en el INE en el epígrafe de la encuesta de estructura salarial son del 2022, por lo tanto no podemos analizar el efecto que la subida del SMI ha ido teniendo en los salarios de las personas más vulnerables. El efecto negativo de la pandemia, además, distorsiona el análisis en este campo. No obstante, y con datos del 2022, podemos subrayar que una persona de origen extranjero cobra, de media, 19.636 euros. Ello supone una brecha salarial de 10.592 euros. El salario de una persona inmigrante debería crecer un 53% para igualarse al salarios de un trabajador español.

Si comparamos los datos de los últimos años, es evidente que la brecha se ha aumentado sobre todo porque los salarios de los que tienen nacionalidad española ha crecido un 24% frente al 17% de incremento en los salarios de las personas de origen extranjero.

Estos datos revelan que existiendo una mejoría en la calidad del empleo para personas inmigrantes y en

las tasas de paro, estos siguen ocupando los empleos con menos salarios. La formación, por lo tanto, no solo es importante para una primera oportunidad de integración, sino también para la mejora de la situación profesional.

Romper los suelos pegajosos que sufren las personas inmigrantes, especialmente las mujeres, también debe ser un objetivo. Desarrollar políticas que mejoren las expectativas y la progresión social no solo redundan en una mejor integración, sino que también es positivo en la motivación personal.

## **f) Siniestralidad laboral**

En otro sentido transcurridos cuatro años desde que se inició la pandemia por el Covid, debemos ser conscientes de que la salud pública y la salud laboral deben ir de la mano. El desarrollo económico, la consolidación de los sectores que dan empleo en Navarra o la extensión de nuevos nichos económicos no pueden obviar que la salud laboral son una parte sustancial de su desarrollo. Una parte sin la otra no generará una economía saludable, al contrario. Y ello afecta, como no, a las personas extranjeras, que además trabajan mayoritariamente en los sectores con una mayor incidencia de accidentes de trabajo.

Los datos negativos que tiene Navarra en siniestralidad laboral es un continuo desde hace ya muchos años. No es una anécdota, es una tendencia. Ello requiere de una reflexión profunda por parte de empresas e instituciones. Porque detrás de esos malos resultados están los trabajadores y trabajadoras que sufren esos accidentes. La siniestralidad laboral se ha convertido en nuestro peor indicador socioeconómico y ello es especialmente dramático en el caso de los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero cuyo índice de incidencia en accidentes de trabajo supera con mucho al índice que soportan los trabajadores con nacionalidad española.

Los índices de incidencia permiten comparar las tasas de accidentes de trabajo entre los diferentes sectores y entre diferentes trabajadores, también en base a su nacionalidad. Comparativa que es un índice más válido para el análisis que la mera contabilización cuantitativa. Los índices de incidencia miden el número de accidentes en relación al número de trabajadores. Concretamente se calculan utilizando, en el numerador, la media mensual de los accidentes con baja en jornada de trabajo del período considerado, multiplicados por mil y, en el denominador, la media mensual de los afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente cubierta en dicho período.

En la siguiente tabla se concreta la mayor siniestralidad laboral de la población de origen extranjero. El índice de incidencia para ese grupo de trabajadores y trabajadoras es de 56,9 por cada mil trabajadores. Mientras que el índice de incidencia para la población de origen español es de 35,3 accidentes por cada 1000 trabajadores. La diferencia es notable en sectores como la industria manufacturera, la construcción, los sectores sociosanitarios o en las actividades administrativas.



Tabla 29. Accidentes e índice de incidencia por sectores de actividad y nacionalidad. Navarra. 2023

ACTIVIDAD	ACCIDENTE CON BAJA EN JORNADA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	ESPAÑOL	EXTRANJERO	ESPAÑOL	EXTRANJERO
AGRICULTURA Y GANADERÍA	283	174	43,9	50,5
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	6	0	22,9	0,0
INDUSTRIA MANUFACTURERA	3491	624	54,6	105,0
SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	7	0	8,3	0,0
SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, RESIDUOS	181	29	73,2	161,8
CONSTRUCCIÓN	905	332	63,9	80,6
COMERCIO Y REPAR. VEHÍCULOS	909	163	27,7	39,1
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	417	88	39,6	41,9
HOSTELERÍA	401	127	27,3	32,2
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	20	4	5,0	16,7
ACTIVIDADES FINANCIERAS	8	1	2,1	17,6
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	10	0	10,5	0,0
ACTIVIDADES PROFESIONALES	117	9	7,9	15,9
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	780	270	55,3	85,3
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	461	29	35,6	110,9
EDUCACIÓN	163	14	8,8	15,9
ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	745	66	24,9	40,8
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS,	230	27	37,8	61,9
OTROS SERVICIOS	100	18	15,4	22,5
ACT. HOGARES COMO EMPLEADORES	8	6	1,9	2,1
<b>TOTAL</b>	<b>9.242</b>	<b>1.981</b>	<b>35,3</b>	<b>56,9</b>

Fuente. Instituto Navarro de Salud Laboral.

En números absolutos las personas trabajadoras de origen inmigrante sufrieron 1.981 accidentes durante el año 2023. Sin duda la falta de formación tiene una incidencia directa en la salud laboral. Además, la precariedad y las malas condiciones laborales que sufre la población de origen extranjero están detrás de la alta siniestralidad en su caso.

Tabla 30. Grado de lesión de los accidentes por nacionalidad. Navarra. 2023

ORIGEN	GRADO DE LESIÓN					
	LEVES		GRAVES		MORTALES	
NÚMERO	ESPAÑOL	EXTRANJERO	ESPAÑOL	EXTRANJERO	ESPAÑOL	EXTRANJERO
	9.196	1.966	39	13	7	2

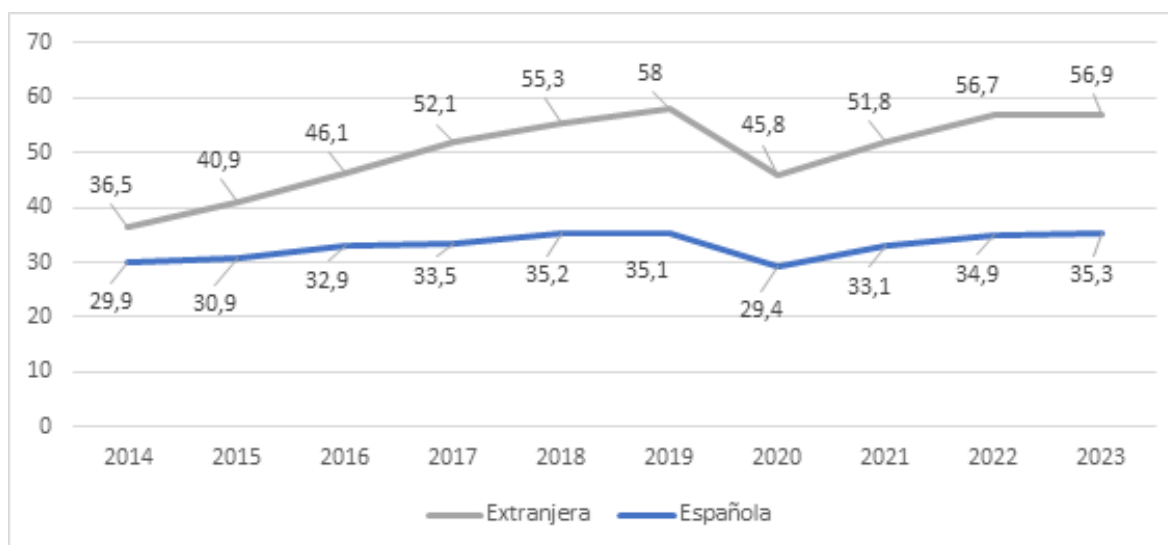
Fuente: INSL

La gran mayoría de los accidentes que sufren las personas trabajadoras de origen español y las que sufren, asimismo, las de origen extranjero son leves, pero en el caso de los accidentes graves representan para la población inmigrante el 0,6%, mientras que para los trabajadores españoles representan el 0,4%.

Las anteriores tablas demuestran que a la formación profesional, sea en el grado que sea, habría que añadirle una mínima formación en salud laboral. Los altos índices de incidencia en accidentes laborales en el caso de las personas de origen extranjero supone un problema de salud, pero también de calidad en la integración laboral. Procurar que la formación esté orientada hacia un empleo estable y bien remunerado, pero también seguro y con garantías forma parte de la visión y misión de la integración global de personas vulnerables en la sociedad y en el mercado laboral.

Como hemos apuntado el elemento objetivo y comparable es el índice de incidencia en accidentes de trabajo. En el caso de las personas trabajadoras de origen extranjero el índice es mucho mayor y en los últimos diez años ha ido a peor. Es decir que la serie de índices desde el 2014 se ha pasado de un índice de incidencia de 36,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores a 56,9 accidentes.

Gráfico 17. Índice de incidencia accidentes de trabajo por nacionalidad. Navarra



Fuente: INSL y elaboración propia.

## 5. EMPLEOS DEMANDADOS

Tratar de alinear el esfuerzo formativo de las instituciones y de las personas demandantes de empleo con las necesidades de las empresas es algo básico, tal y como resulta evidente.

El catálogo de profesiones de difícil cobertura está concretado en el artículo 65.1 de Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Este listado de profesiones se refiere a las demandas efectivamente realizadas por los empleadores y que han sido difíciles de gestionar por parte de los servicios públicos de empleo.

Un análisis de los mismos y una adaptación de las formaciones que se ofrecen, trascendiendo de los casos en los que la demanda se basa en un marcado carácter estacional, puede hacer que los procesos de integración laboral sean eficaz. Obviamente en la carrera de la integración actúan diferentes agentes y en diferentes momentos. En la última etapa son las personas contratadoras quienes tienen que culminar todo el esfuerzo institucional y personal.

La preocupación por elaborar listados de profesiones de difícil cobertura nace, precisamente, de la necesidad de que todos los momentos de la integración estén orientados a una adecuada y realista salida profesional.

Para tener en cuenta los puestos ofertados, no necesariamente de difícil cobertura, hemos tenido en cuenta los datos ofrecidos por el SEPE del mes de septiembre de los últimos meses.

Las ofertas de empleo son los puestos de trabajo ofrecidos por los empresarios y registradas en las unidades de gestión de los servicios públicos de empleo con objeto de que gestionen la cobertura con el trabajador más idóneo.

***El mercado laboral es oscilante y no siempre demanda las mismas ocupaciones***

Tabla 31. Ofertas de profesiones, por tipo. Septiembre de cada año.

OCUPACIONES	2024		2023		2022	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
PEONES AGRICULT. CONSTRUC.	171	15,97	151	19,09	144	18,30
TRABAJ. SERV. SALUD	126	11,76	65	8,22	60	7,62
TRABAJ. NO CUAL. SERVICIOS	120	11,20	46	5,82	32	4,07
TÉCNIC. Y PROF. SALUD Y ENSEÑAN.	117	10,92	76	9,61	139	17,66
CONDUC. OPERAD. MAQUIN. MOVIL.	112	10,46	43	5,44	32	4,07
OTROS TÉCNIC. CIENT. E INTELLECT.	91	8,50	66	8,34	63	8,01
TÉCNICOS; PROFES. DE APOYO	91	8,50	84	10,62	87	11,05
TRAB. SERV. RESTAUR. Y COMER.	56	5,23	56	7,08	56	7,12
TRAB. CUAL. INDUST. MANUFAC.	50	4,67	70	8,85	62	7,88
TRAB. CUALIF. CONSTR.	37	3,45	29	3,67	27	3,43
EMPLEADOS OFICINA PÚBLICO	31	2,89	33	4,17	24	3,05
TRAB. CUAL. AGRIC. GANAD.	31	2,89	37	4,68	28	3,56
EMPLEADOS OFICINA NO PÚBLICO	17	1,59	18	2,28	22	2,80
DIRECT. Y GERENT.	8	0,75	7	0,88	6	0,76
TRAB. SERV PROT. Y SEGUR.	8	0,75	1	0,13		0,00
OPERADOR INSTAL. Y MAQUIN.	5	0,47	9	1,14	5	0,64
<b>TOTAL</b>	<b>1.071</b>		<b>791</b>		<b>787</b>	

Fuente: SEPE y elaboración propia



Tal y como se ve en la anterior tabla, las profesiones demandadas al SNE por los propios empleadores mayoritariamente tienen que ver con puestos de peón para la agricultura y la construcción. El pasado mes de septiembre se demandaron 171 puestos de trabajo en esa área, casi el 16% del total. Los puestos para salud o servicios fueron demandados en el 11% de las ocasiones.

Si tenemos en cuenta los contratos efectivamente firmados durante el año 2023, la foto de la contratación indica aquellas profesiones con mayor salida y la tendencia del propio mercado laboral, que es oscilante y que no todos los años demanda las mismas ocupaciones.

Tabla 32. Ocupaciones con mayor contratación. Navarra. 2023

<b>OCUPACIONES</b>	<b>TOTAL CONTRA-TOS</b>	<b>% TOTAL CONTRA-TOS</b>	<b>% VAR. 2023/22</b>
PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	54.521	18,9	-21,4
CAMAREROS	18.130	6,3	-13,3
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS	16.611	5,8	-8,5
VENDEDORES EN TIENDAS Y ALMACENES	12.041	4,2	-17,5
AUXILIARES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA	9.814	3,4	-5,5
PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES)	8.186	2,8	-21,3
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS CON TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	7.833	2,7	-2,1
TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SERVICIOS DE SALUD	7.617	2,6	-6,0
ENFERMEROS NO ESPECIALIZADOS	7.151	2,5	6,8
PROFESORES DE ENSEÑANZA PRIMARIA	5.647	2,0	-6,9
OTRAS OCUPACIONES ELEMENTALES	5.406	1,9	-6,0
PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	4.716	1,6	18,7
CUIDADORES DE NIÑOS EN GUARDERÍAS Y CENTROS EDUCATIVOS	4.203	1,5	-6,5
COCINEROS ASALARIADOS	4.006	1,4	-11,6
EMPLEADOS DOMÉSTICOS	4.003	1,4	-14,2
MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	3.985	1,4	-13,8
TÉCNICOS EN CONSTRUCCIÓN	3.579	1,2	-18,7
OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS	3.411	1,2	-21,9
AYUDANTES DE COCINA	3.231	1,1	-6,5
OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA	3.138	1,1	-4,3
COMPOSITORES, MÚSICOS Y CANTANTES	3.067	1,1	-2,7
PEONES AGROPECUARIOS	3.053	1,1	-16,7
CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES	2.869	1,0	-10,8

TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO	2.617	0,9	66,2
TRABAJADORES CONSERVEROS DE FRUTAS Y HORTALIZAS	2.557	0,9	-19,3
CONDUCTORES ASALARIADOS DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y FURGONETAS	2.492	0,9	-5,9
PROFESIONALES DEL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN SOCIAL	2.485	0,9	14,2
PEONES DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Y DESCARGADORES	2.241	0,8	-16,4
PEONES AGRÍCOLAS EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES	2.220	0,8	-8,4
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS	1.822	0,6	16,3
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	1.800	0,6	-19,6
OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	1.755	0,6	-36,5
MATARIFES Y TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS	1.685	0,6	-11,4
EMPLEADOS DE SERVICIOS DE CORREOS (EXCEPTO EMPLEADOS DE MOSTRADOR)	1.654	0,6	-19,0
OPERADORES EN INSTALACIONES PARA LA OBTENCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE METALES	1.634	0,6	-1,5
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE OTROS OFICIOS	1.573	0,6	-58,8
PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	1.358	0,5	-13,2
MÉDICOS DE FAMILIA	1.344	0,5	0,9
SOLDADORES Y OXICORTADORES	1.149	0,4	-29,6
CONSERJES DE EDIFICIOS	1.080	0,4	-10,3
CAJEROS Y TAQUILLEROS (EXCEPTO BANCOS)	1.031	0,4	-12,3
FISIOTERAPEUTAS	1.024	0,4	-5,9
BAÑISTAS-SOCORRISTAS	918	0,3	-3,9
CONDUCTORES DE AUTOBUSES Y TRANVÍAS	902	0,3	-0,7
TÉCNICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL	901	0,3	-0,8
PROFESORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (MATERIAS ESPECÍFICAS)	809	0,3	-18,0
REPONEDORES	791	0,3	2,9
AGENTES Y REPRESENTANTES COMERCIALES	787	0,3	-12,6
TÉCNICOS EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	744	0,3	13,2
ALBAÑILES	744	0,3	-36,3

Fuente: SEPE.

Tal y como se ve en la anterior tabla la profesión más demandada durante el año 2023 fue la de peón de la industria manufacturera, que en Navarra es el sector más fuerte en términos de empleo general.

Esta clasificación ofrecida resulta importante no solo por la clasificación de las profesiones más demandas sino porque se puede realizar un análisis de los cambios anuales. Teniendo en cuenta esto, la profesión que más ha subido en cuanto a la demanda es la de trabajadores de los cuidados profesores de educación secundaria.

Este incremento puede indicar también los vacíos en la formación que pudiera existir. Para un mejor análisis hemos segmentado aquellas profesiones con un incremento en la firma de contratos respecto al año 2022. Orientar la formación presente y futura a los nichos de empleo y al tipo de estructura económica de Navarra es sustancial. Por eso estos datos son claves para acertar en el diseño de los itinerarios formativos.

Tabla 33. Ocupaciones que mayor incremento han tenido en la firma de contratos. Navarra. 2023.

OCUPACIONES	TOTAL CONTRATOS	% TOTAL CONTRATOS	% VAR. 2023/22
TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO	2.617	0,91	66,16
PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	4.716	1,64	18,73
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS	1.822	0,63	16,27
PROFESIONALES DEL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN SOCIAL	2.485	0,86	14,15
TÉCNICOS EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	744	0,26	13,24
ENFERMEROS NO ESPECIALIZADOS	7.151	2,48	6,84
REPONEDORES	791	0,27	2,86
MÉDICOS DE FAMILIA	1.344	0,47	0,9

Fuente: SEPE.

Si además de los contratos firmados durante el año 2023 segmentados por tipo de ocupaciones, tenemos en cuenta las demandas que efectivamente hacen las personas paradas a través del Servicio Navarro de Empleo, podemos observar que en la mayoría de los casos hay una correlación entre deseo de las personas paradas y contratos firmados. Ello puede indicar que el trabajo de orientación que realizan los servicios de empleo son importantes.

Tabla 34. Ocupaciones demandas por las personas paradas. Navarra. 2023

OCUPACIÓN	SOLICITUDES	% SOLICITUDES	% VAR. 2023/22
PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	19.230	16,64	-7,31
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS	11.299	9,78	-4,67
VENEDORES EN TIENDAS Y ALMACENES	8.700	7,53	-6,98
CAMAREROS ASALARIADOS	3.560	3,08	-11,07
REPONEDORES	3.429	2,97	-1,92
PEONES DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Y DESCARGADORES	2.814	2,44	-6,57
CAJEROS Y TAQUILLEROS (EXCEPTO BANCOS)	2.771	2,4	-2,26

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	2.751	2,38	-9,09
AYUDANTES DE COCINA	2.696	2,33	-7,45
PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	2.375	2,06	-13,19
CONDUCTORES ASALARIADOS DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y FURGONETAS	1.864	1,61	-10,73
EMPLEADOS DOMÉSTICOS	1.778	1,54	3,86
RECEPCIONISTAS (EXCEPTO DE HOTELES)	1.775	1,54	-1,39
OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS	1.660	1,44	-10,22
PEONES DE OBRAS PÚBLICAS	1.634	1,41	-6,89
AUXILIARES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA	1.319	1,14	-1,86
CUIDADORES DE NIÑOS EN GUARDERÍAS Y CENTROS EDUCATIVOS	1.302	1,13	-12,97
ASISTENTES PERSONALES O PERSONAS DE COMPAÑÍA	1.300	1,13	-1,89
SOLDADORES Y OXICORTADORES	1.198	1,04	-4,54
PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES)	1.190	1,03	-15,42
CONSERJES DE EDIFICIOS	1.189	1,03	-0,59
CUIDADORES DE NIÑOS EN DOMICILIOS	1.162	1,01	-7,04
PEONES AGRÍCOLAS EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES	1.155	1	-4,62
TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO	1.145	0,99	-16,85
ASISTENTES DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRATIVOS	1.110	0,96	-8,79
TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SERVICIOS DE SALUD	954	0,83	-10,25
COCINEROS ASALARIADOS	841	0,73	-12,03
ALBAÑILES	798	0,69	-9,22
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES	732	0,63	-9,63
AGENTES Y REPRESENTANTES COMERCIALES	716	0,62	1,7
CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES	658	0,57	-6,4
PELUQUEROS	616	0,53	-3,9
PINTORES Y EMPAPELADORES	614	0,53	-6,69
PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	538	0,47	-14,06
ORDENANZAS	510	0,44	-6,93
PROFESIONALES DEL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN SOCIAL	457	0,4	5,06
EMPLEADOS DE CONTROL DE ABASTECIMIENTOS E INVENTARIO	448	0,39	-3,66
TRABAJADORES CONSERVEROS DE FRUTAS Y HORTALIZAS	443	0,38	4,73
EMPLEADOS DE INFORMACIÓN AL USUARIO	435	0,38	3,82



AUXILIARES DE VIGILANTE DE SEGURIDAD	430	0,37	-11,89
AGENTES DE COMPRAS	407	0,35	-11,9
MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA AGRÍCOLA E INDUSTRIAL	403	0,35	-2,89
MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	394	0,34	-8,8
AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA	394	0,34	-14,16
MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE VEHÍCULOS DE MOTOR	394	0,34	-8,58
ELECTRICISTAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES	373	0,32	1,36
ESPECIALISTAS EN POLÍTICAS Y SERVICIOS DE PERSONAL Y AFINES	369	0,32	0,54
PROFESORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (MATERIAS ESPECÍFICAS)	361	0,31	-4,75
CARPINTEROS (EXCEPTO EBANISTAS)	355	0,31	-6,33
ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTOS DE ESTÉTICA, BIENESTAR Y AFINES	343	0,3	-3,65

Fuente: SEPE.

Tabla 35. Comparativa entre demanda de personas paradas y contratos firmados. Navarra. 2023

OCUPACIÓN	SOLICITUDES CONTRATOS		DIFERENCIA ENTRE DEMANDA Y CONTRATOS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA	394	9814	9420	2390,9
ELECTRICISTAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES	373	7151	6778	1817,2
AUXILIARES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA	1319	18130	16811	1274,5
PELUQUEROS	616	8186	7570	1228,9
CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES	658	7833	7175	1090,4
PROFESIONALES DEL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN SOCIAL	457	4716	4259	931,9
ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTOS DE ESTÉTICA, BIENESTAR Y AFINES	343	3411	3068	894,5
AUXILIARES DE VIGILANTE DE SEGURIDAD	430	4006	3576	831,6
PINTORES Y EMPAPELADORES	614	5647	5033	819,7
TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS EN SERVICIOS DE SALUD	954	7617	6663	698,4
ORDENANZAS	510	3138	2628	515,3
PEONES DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Y DESCARGADORES	2814	16611	13797	490,3
MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA AGRÍCOLA E INDUSTRIAL	403	1822	1419	352,1
MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE VEHÍCULOS DE MOTOR	394	1755	1361	345,4
ESPECIALISTAS EN POLÍTICAS Y SERVICIOS DE PERSONAL Y AFINES	369	1573	1204	326,3

MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	394	1634	1240	314,7
ALBAÑILES	798	3231	2433	304,9
EMPLEADOS DE CONTROL DE ABASTECIMIENTOS E INVENTARIO	448	1685	1237	276,1
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES	732	2557	1825	249,3
OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS	1660	5406	3746	225,7
EMPLEADOS DE INFORMACIÓN AL USUARIO	435	1344	909	209,0
CUIDADORES DE NIÑOS EN GUARDERÍAS Y CENTROS EDUCATIVOS	1302	4003	2701	207,5
PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	19230	54521	35291	183,5
PEONES AGRÍCOLAS EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES	1155	3053	1898	164,3
CARPINTEROS (EXCEPTO EBANISTAS)	355	902	547	154,1
TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO	1145	2617	1472	128,6
CONDUCTORES ASALARIADOS DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y FURGONETAS	1864	4203	2339	125,5
EMPLEADOS DOMÉSTICOS	1778	3985	2207	124,1
PROFESORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (MATERIAS ESPECÍFICAS)	361	791	430	119,1
AGENTES DE COMPRAS	407	787	380	93,4
PEONES AGRÍCOLAS (EXCEPTO EN HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES)	1190	2220	1030	86,6
TRABAJADORES CONSERVEROS DE FRUTAS Y HORTALIZAS	443	744	301	67,9
CONSERJES DE EDIFICIOS	1189	1800	611	51,4
PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	538	809	271	50,4
CUIDADORES DE NIÑOS EN DOMICILIOS	1162	1654	492	42,3
VENDEDORES EN TIENDAS Y ALMACENES	8700	12041	3341	38,4
PEONES DE OBRAS PÚBLICAS	1634	2241	607	37,1
COCINEROS ASALARIADOS	841	1080	239	28,4
AYUDANTES DE COCINA	2696	3067	371	13,8
REPONEDORES	3429	3579	150	4,4
AGENTES Y REPRESENTANTES COMERCIALES	716	744	28	3,9
CAJEROS Y TAQUILLEROS (EXCEPTO BANCOS)	2771	2492	-279	-10,1
ASISTENTES DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRATIVOS	1110	918	-192	-17,3
CAMAREROS ASALARIADOS	3560	2869	-691	-19,4
ASISTENTES PERSONALES O PERSONAS DE COMPAÑÍA	1300	1031	-269	-20,7
SOLDADORES Y OXICORTADORES	1198	901	-297	-24,8
RECEPCIONISTAS (EXCEPTO DE HOTELES)	1775	1149	-626	-35,3
PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	2375	1358	-1017	-42,8
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	2751	1024	-1727	-62,8
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS	11299	2485	-8814	-78,0

Fuente: SEPE y elaboración propia.

Al cruzar los datos concretos de demandas reales y así expresadas por las personas demandantes de empleo y los contratos efectivamente firmados la conclusión es que en las ocupaciones “Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta” es donde mayor divergencia existe entre demanda y contratos con un “desajuste” del 2390%, por el contrario en el caso del personal de la limpieza hay una enorme demanda que no está relacionada con los empleos que se necesitan en el sector, hay por lo tanto una sobredemanda evidente.

Ello puede ser producto de la formación de partida de las personas demandantes de empleo. En todo caso conociendo esta relación entre demanda y contratos firmados se puede concretar de una forma más precisa las necesidades reales y tasadas a la hora de acompañar formación, deseo de la persona parada y tipo de empleo existente.

Tabla 36. Tasas de contratación población extranjera, según grandes grupos ocupaciones. Navarra. 2023.

<b>OCUPACIONES</b>	<b>TASA</b>
<b>OCUPACIONES ELEMENTALES</b>	34,08
<b>ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN</b>	33,17
<b>TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO</b>	32,98
<b>OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES</b>	24,83
<b>TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES</b>	14,63
<b>TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO</b>	9,71
<b>EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA</b>	5,57
<b>DIRECTORES Y GERENTES</b>	4,83
<b>TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES</b>	3,95

*Fuente: Sepe.*

La gran mayoría de personas extranjeras fueron contratadas en ocupaciones elementales (de baja cualificación), en segundo lugar el grupo de mayor contratación para la población extranjera es el de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” con una tasa de contratación del 33,1%. Por el contrario donde menos tasa de contratación de personas extranjeras existe en el grupo profesional “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”.

Tabla 37. Índice de rotación y tasa de estabilidad según grandes grupos profesionales.

OCUPACIONES	ÍNDICE ROTACIÓN	TASA ESTABILIDAD
DIRECTORES Y GERENTES	1,07	71,56
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO	1,23	42,63
ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN	1,39	42,11
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES	1,91	29,01
TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	1,9	28,3
EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA	2,04	24,28
OCUPACIONES ELEMENTALES	2,58	22,73
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES	2,37	21,69
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	2,09	12,23

Fuente: SEPE.

Si tenemos en cuenta la tasa de estabilidad y la estructura ocupacional de la contratación, observamos que los contratos que se realizaron en las ocupaciones del gran grupo “directores y gerentes” destacaron por las altas tasas de estabilidad, en donde siete de cada diez contratos fueron indefinidos. En el lado opuesto, las ocupaciones del gran grupo “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” la contratación indefinida supuso, tan solo el 12,23 %. En lo referente a las personas de origen extranjero en el grupo donde más personas extranjeras son contratadas, “Ocupaciones elementales”, la tasa de estabilidad es del 22,7%. Es decir únicamente el 22% de los contratos son indefinidos actualmente.

En este sentido resulta pertinente subrayar que en aquellos grupos profesionales donde más demanda de empleo existe son, precisamente, donde las condiciones de estabilidad son peores.

***Donde más demanda  
de empleo existe es  
donde las condiciones  
de estabilidad son  
peores***

## 6. FORMACIÓN

Navarra dispone de una amplia red de recursos para la formación y el empleo dirigida específicamente a la población de origen extranjero. Y a su vez la participación de este grupo de personas es relativamente importante, si tenemos en cuenta las condiciones sociales y vitales en las que viven muchas de las personas que acuden a las formaciones.

En este sentido, respecto a la formación fuera de la empresa es crucial tener en cuenta la demanda de formación, según familias profesionales, que son pedidas por las personas usuarias y, sobre todo, las posibilidades de contratación, tal y como hemos abordado en el capítulo anterior.

Ya el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales definen las necesidades del mercado de trabajo y en ese sentido se desarrollan los certificados profesionales, una de las bases para la integración más relevantes del sistema educativo.

### a) Certificados de profesionalidad: base de la integración educativa y laboral

Los certificados profesionales son títulos oficiales, con validez en toda España y expedidos por la Administración laboral, que acreditan que la persona está capacitada para realizar todas las funciones que definen un puesto de trabajo, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Los certificados profesionales son títulos oficiales, con validez en toda España y expedidos por la Administración laboral, que acreditan que la persona está capacitada para realizar todas las funciones que definen un puesto de trabajo, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.



Tabla 38. Participantes en los certificados de profesionalidad según familias profesionales, personas inmigrantes. Navarra. 2023.

FAMILIA PROFESIONAL	2022		2023		DIF 2022-2023
	NÚMERO	% SOBRE EL TOTAL	NÚMERO	% SOBRE EL TOTAL	
SERVICIOS SOCIALES	309	16,5	210	12,1	-99
HOSTELERÍA Y TURISMO	272	14,6	247	14,3	-25
COMERCIO Y MARKETING	201	10,8	201	11,6	0
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	201	10,8	119	6,9	-82
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	168	9,0	214	12,4	46
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	114	6,1	74	4,3	-40
ENERGÍA Y AGUA	101	5,4	83	4,8	-18
FABRICACIÓN MECÁNICA	94	5,0	106	6,1	12
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	92	4,9	81	4,7	-11
IMAGEN PERSONAL	71	3,8	78	4,5	7
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	65	3,5	77	4,4	12
AGRARIA	62	3,3	72	4,2	10
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	39	2,1	38	2,2	-1
TEXTIL, COMUNICACIONES Y PIEL	21	1,1	9	0,5	-12
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	15	0,8	18	1,0	3
QUÍMICAS	11	0,6	7	0,3	-4
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	10	0,5	6	0,3	-4
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	10	0,5	69	4,0	59
SANIDAD	7	0,4	7	0,4	0
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	4	0,2	5	0,3	1
ARTES GRÁFICAS	1	0,1	9	0,5	8
IMAGEN Y SONIDO			1	0,1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1.868</b>	<b>100%</b>	<b>1.731</b>	<b>100%</b>	<b>-137</b>

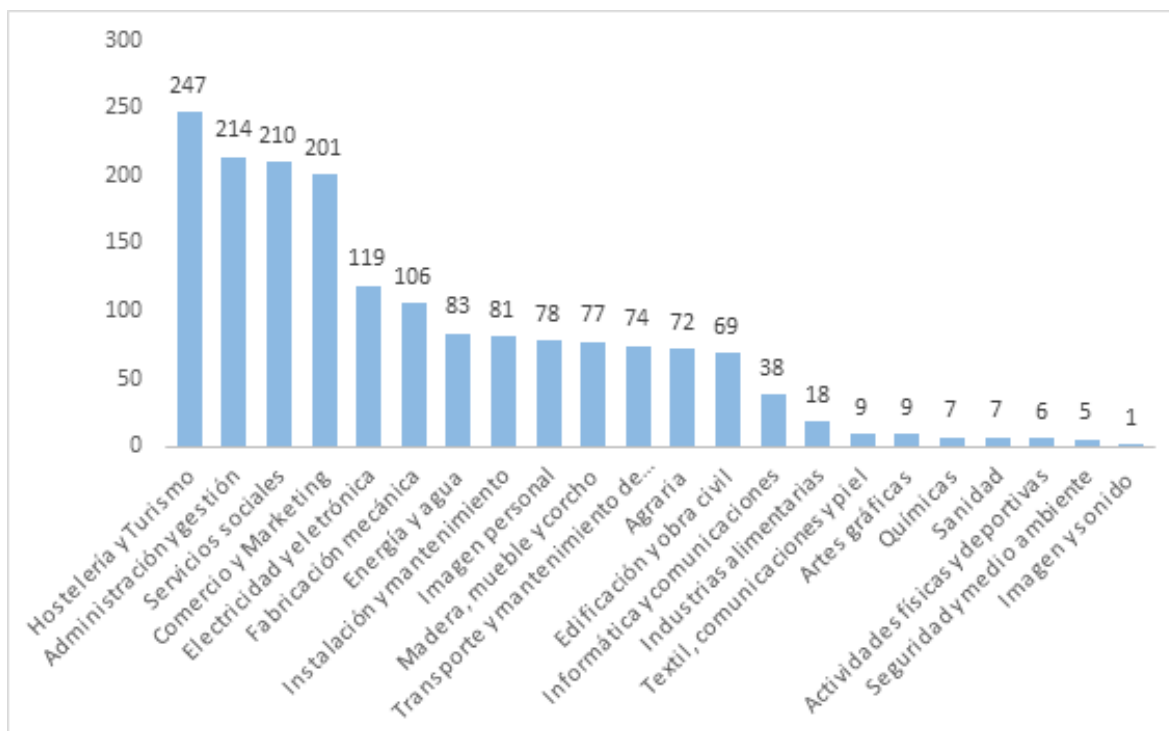
Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación.

El total de personas inmigrantes participantes en los cursos para la obtención los certificados de profesionalidad son 1.731. Comparado con 2022 han participado 137 personas menos.

En 2023 el grupo donde más personas estudió es el de hostelería y turismo (14%), seguido de administración y gestión (12,4%), servicios sociales (un 12%) y comercio y marketing (11,6%). En comparación con el año anterior hay menos personas estudiando en servicios sociales, hostelería y turismo, comercio y marketing y electricidad y electrónica entre otros. Sin embargo hay más personas estudiando en administración y gestión, fabricación mecánica e imagen personal.

Del conjunto de personas que estudian para la obtención de un certificado de profesionalidad 475 no tienen NIE, lo que supone un 27,4%. Con datos del año 2022, no tenían NIE 467 personas lo que representaba un 25%. Es decir se ha producido un incremento de las personas que hacen un certificado de profesionalidad y que además están en situación de irregularidad administrativa.

Gráfico 18. Participantes en los certificados de profesionalidad según familias profesionales, personas inmigrantes. Navarra. 2023.



Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación.

En cuanto a las horas totales, son casi 300.000 las horas que han estudiado las 1.731 personas que han cursado un certificado de profesionalidad. De ellas prácticamente 42.000 han sido en hostelería y turismo y 33.370 en Administración y gestión.

**300.000 horas han estudiado las 1.731 personas que han cursado un certificado de profesionalidad**

Tabla 39. Número de horas cursadas en cada familia profesional. Navarra. 2023

FAMILIA PROFESIONAL	Nº PARTICIPANTES	HORAS
HOSTELERÍA Y TURISMO	247	41.980
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	214	33.370
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	210	24.280
COMERCIO Y MARKETING	201	22.940
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	119	20.910
FABRICACIÓN MECÁNICA	106	30.020
ENERGÍA Y AGUA	83	8.820
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	81	19.660
IMAGEN PERSONAL	78	14.782
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	77	15.890
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	74	8.210
AGRARIA	72	18.433
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	69	21.220
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	38	5.880
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	18	1.080
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	9	2.430
ARTES GRÁFICAS	9	3.360
SANIDAD	7	540
QUÍMICA	7	930
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	6	1.000
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	5	910
IMAGEN Y SONIDO	1	310
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.731</b>	<b>296.955</b>

*Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación.*

Por otro lado, en Navarra a la hora de analizar cualquier aspecto que tenga que ver con la población inmigrante es determinante tener en cuenta la perspectiva geográfica. En la comunidad foral existe un peso desigual de la población inmigrante si tenemos en cuenta las comarcas y existen también diferencias en cuanto a la procedencia nacional y en cuanto a los perfiles de las personas que llegan a Navarra. Además de ello también hay diferencias notables en cuanto al tejido productivo existente en cada zona de Navarra.

Tener en cuenta los datos de las personas que están estudiando un certificado de profesionalidad desagregado por zonas, puede ser útil para alinear de forma más precisa el tipo de formación que se ofrece con las necesidades de las empresas locales.

En este sentido, como es normal, la mayoría de participantes estudian en la comarca de Pamplona (59,9%).



Un porcentaje acorde con el peso de la población inmigrante que vive en Pamplona respecto al conjunto de Navarra.

No obstante si el 19% de la población inmigrante de Navarra vive en la zona de Tudela, el 14,6% de quienes hacen un certificado de profesionalidad lo hacen en centros de esa zona. Un pequeño desajuste que podría corregirse con mayor información o con la adaptación de algunos de los certificados que se ofrecen para que resulten más atractivos para la población de la zona.

Tabla 40. Distribución por zonas de inmigrantes participantes en los certificados de profesionalidad. Navarra. 2023

FAMILIA PROFESIONAL	Nº PARTICIPANTES HORAS	
	NÚMERO	%
PAMPLONA	1038	59,97
TUDELA	254	14,67
ESTELLA	162	9,36
TAFALLA	132	7,63
ALSASUA	79	4,56
LODOSA	27	1,56
SANTESTEBAN	23	1,33
AOIZ	8	0,46
EN BLANCO	8	0,46
TOTAL	1731	100

*Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación y elaboración propia.*

Si tenemos en cuenta la oferta formativa por familias profesionales y por zonas podemos observar que hay especializaciones que merece destacar por estar orientadas a las demandas del mercado que existen. En el caso de Lodosa por ejemplo la mayoría de los certificados de profesionalidad se refieren a la familia de la industria alimentaria, no así en la zona de Tudela.

***Hay especializaciones que merece destacar por estar orientadas a las demandas del mercado que existen***

Tabla 41. Familias profesionales por zonas. Navarra. 2023

FAMILIA PROFESIONAL	ALSASUA	AOIZ	ESTELLA	PAMPLONA	TUDELA	LODOSA	SAN-TESTEBAN	TAFALLA
HOSTELERÍA Y TURISMO	0	8	68	162	9	0	0	0
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	0	0	16	123	26	4	7	38
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	65	0	21	46	32	4	16	26
COMERCIO Y MARKETING	9	0	25	116	51	0	0	0
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	0	0	0	100	0	0	0	19
FABRICACIÓN MECÁNICA	5	0	14	47	25	0	0	15
ENERGÍA Y AGUA	0	0	0	41	34	0	0	0
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	0	0	18	63	0	0	0	0
IMAGEN PERSONAL	0	0	0	35	28	0	0	15
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	0	0	0	51	26	0	0	0
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	0	0	0	66	0	0	0	8
AGRARIA	0	0	0	46	15	0	0	11
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	0	0	0	69	0	0	0	0
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	0	0	0	37	0	1	0	0
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	0	0	0	0	0	18	0	0
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	0	0	0	9	0	0	0	0
ARTES GRÁFICAS	0	0	0	9	0	0	0	0
SANIDAD	0	0	0	5	2	0	0	0
QUÍMICA	0	0	0	7	0	0	0	0
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	0	0	0	0	6	0	0	0
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	0	0	0	5	0	0	0	0
IMAGEN Y SONIDO	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>8</b>	<b>162</b>	<b>1038</b>	<b>254</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>132</b>

Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación y elaboración propia.

Si además de tener en cuenta el sesgo geográfico en los certificados de profesionalidad, también observamos el sexo de las personas participantes la conclusión es que participan muchos más hombres que mujeres y que las zonas y los tipos de certificados que se ofrecen inciden en la participación por sexos.

En Alsasua por ejemplo la mayoría de personas realizan un certificado de profesionalidad de la familia profesional "servicios socioculturales y a la comunidad", por ello el peso de las mujeres es mucho mayor.

Tabla 42. Participantes por sexo y comarcas. Navarra. 2023

COMARCAS	MUJERES	HOMBRES
ALSASUA	52	27
AOIZ	2	6
ESTELLA	78	84
LODOSA	11	16
PAMPLONA	376	662
SANTESTEBAN	18	5
TAFALLA	76	56
TUDELA	118	136
TOTAL	731	992

Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación y elaboración propia.

## b) Educación para adultos: competencias básicas para la inclusión en la vida comunitaria

Tal y como concreta el propio Departamento de Educación, la educación de personas adultas tiene como objetivos:

- Adquirir una formación básica y facilitar el acceso a las distintas enseñanzas del sistema educativo.
- Mejorar la cualificación profesional o adquirir una preparación para otras profesiones.
- Desarrollar las capacidades personales y la participación ciudadana.
- Corregir los riesgos de exclusión social, especialmente en los sectores más desfavorecidos.
- Asegurar a las personas de mayor edad la oportunidad de incrementar y actualizar sus competencias.
- Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales, fomentando la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Si tenemos en cuenta los datos de los diferentes centros que ofrecen este tipo de formación podemos con-

cluir que es un instrumento utilizado por la comunidad de origen extranjero. En el curso 2023-2024, 5.511 personas cursaron enseñanzas iniciales, el nivel 2 de las competencias clave, formación profesional y español. En este último ámbito fueron casi 3.000 personas las que participaron. Con diferencia el grupo educativo de español es el más demandado (53%). En este curso existe una gran diferencia de sexos, ya que 1.627 mujeres estudian castellano frente a los 1.295 hombres. En términos generales el 58% que realizan algún tipo de formación para adultos de las especificadas anteriormente son mujeres.

Tabla 43. Distribución del alumnado de Educación para adultos por sexo, zona y tipo de ofertas. 2023-2024

CENTRO / ZONA	ENSEÑANZAS INICIALES			COMPETENCIAS CLAVE N 2			ESPAÑOL PERSONAS EXTRANJERAS			FORMACIÓN PERSONAL			TOTAL
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	
CEBPA J.M <sup>a</sup> IRIBARREN	115	161	276	45	62	107	536	595	1131	384	377	761	2.275
CPEBPA TUDELA	12	50	62	22	47	69	365	467	832	233	569	802	1.765
ZONA ALSASUA	16	11	27	16	32	48	33	70	103				178
ZONA ESTELLA	34	21	55	20	41	61	192	245	437	67	135	202	755
ZONA SANGÜESA	5	4	9				3	4	7	17		17	33
ZONA TAFALLA	5	2	7	10	24	34	165	217	382	3	13	16	439
ZONA ELIZONDO	7	10	17				1	29	30	7	12	19	66
<b>TOTALES</b>	<b>194</b>	<b>259</b>	<b>453</b>	<b>113</b>	<b>206</b>	<b>319</b>	<b>1.295</b>	<b>1.627</b>	<b>2.922</b>	<b>711</b>	<b>1.106</b>	<b>1.817</b>	<b>5.511</b>

Fuente: Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación y elaboración propia.

### c) Formación bonificada: una herramienta de formación continua que va a más

Además de la formación reglada en el periodo escolar, existe la formación bonificada que se da en el ámbito de la empresa. En este sentido, resulta de interés conocer los datos ofrecidos por Fundación Estatal para la formación y el empleo (FUNDAE). 6.726 personas de origen extranjero participaron en la formación bonificada o subvencionada (cualquiera de las modalidades) en el año 2023 en Navarra. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras que participaron tenía entre 36 a 46 años y provenían del sector industrial.

La formación bonificada es un sistema que permite a las empresas ofrecer a la plantilla instrumentos para mejorar competencias. En este caso los cursos son subvencionados por el Estado. Todas las empresas, con

al menos una persona trabajadora, pueden participar en esta formación bonificada.

Esta formación es importante en todos los grupos de trabajadores, especialmente en aquellos que sufren mayores tasas de paro como; personas inmigrantes, mujeres, mayores de 45 años y personas con baja cualificación.

Este análisis de la formación programada realizada por las empresas se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los efectos que ha producido en el sistema de formación para las empresas la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Tabla 44. Número de participantes formados extranjeros y horas de formación por edad y sector. Navarra 2023

SECTOR	DE 16 A 25	DE 26 A 35	DE 36 A 45	DE 46 A 55	MAYORES DE 55	TOTAL
INDUSTRIA	161	577	730	397	106	1.971
AGRICULTURA	14	28	66	39	10	157
COMERCIO	96	254	261	100	28	739
CONSTRUCCIÓN	52	127	183	124	38	524
HOSTELERÍA	82	201	201	87	13	584
NO ASIGNADO	4	15	24	21	4	68
OTROS SERVICIOS	289	821	876	519	178	2.683
<b>TOTAL</b>	<b>698</b>	<b>2.023</b>	<b>2.341</b>	<b>1.287</b>	<b>377</b>	<b>6.726</b>

Fuente: FUNDAE.

En el análisis de la evolución por años tanto en las horas de formación como en las personas de origen extranjero que participan en las mismas se ve claramente que ha ido en aumento. Las empresas, la normas e incentivos y los trabajadores y trabajadoras cada vez son más conscientes de la importancia de ello.

En los últimos diez años se ha dado un fuerte incremento de las personas de origen extranjero que se forman, y las horas dedicadas a ello. Se ha pasado de las 2.227 personas trabajadoras a las 6.726 que realizaron este tipo de formación en el último año.

En cuanto al patrón por edad, las personas trabajadoras de origen extranjero que oscilan entre los 26 y los 45 años y del sector industrial son quienes más se forman a través de este tipo de formación, tal y como sucede con la población en general.

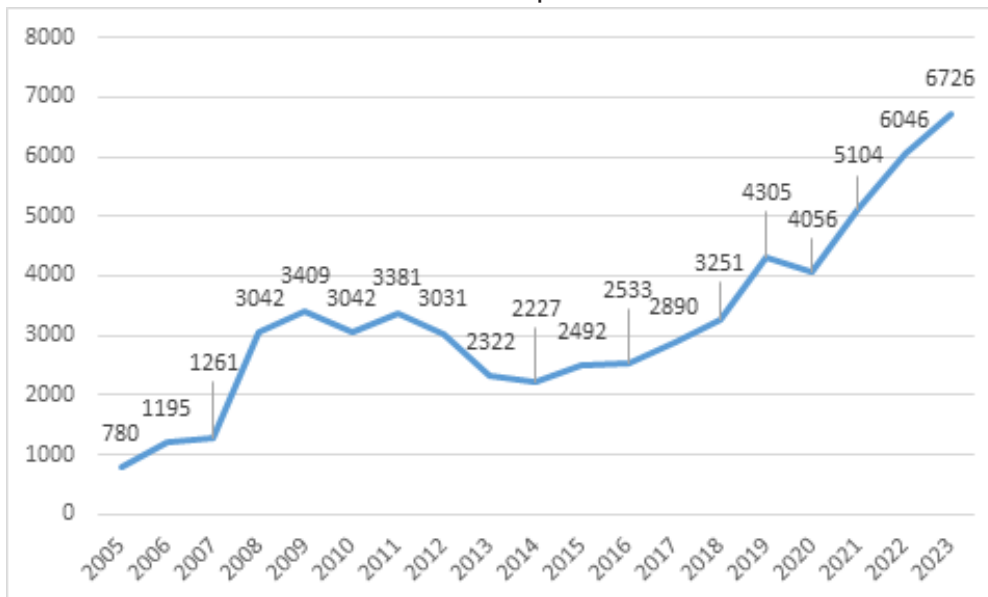
Tabla 45. Participantes de origen extranjero y horas de formación en la formación bonificada. Navarra. Evolución por años.

AÑO	PARTICIPANTES	HORAS DE FORMACIÓN
2023	6.726	112.837
2022	6.046	93.291
2021	5.104	104.944
2020	4.056	84.337
2019	4.305	65.803
2018	3.251	52.721
2017	2.890	41.049
2016	2.533	47.792
2015	2.492	64.155
2014	2.227	57.584
2013	2.322	71.242
2012	3.031	92.631
2011	3.381	80.603
2010	3.042	81.599
2009	3.409	97.840
2008	3.042	106.499
2007	1.261	26.429
2006	1.195	43.926
2005	780	38.776
2004	250	5.924

Fuente: FUNDAE

*Las personas  
trabajadoras de  
origen extranjero  
que oscilan entre los  
26 y los 45 años*

Gráfico 19. Participantes de origen extranjero y horas de formación en la formación bonificada. Navarra. Evolución por años.



Fuente: FUNDAE.



## 7. GRUPOS FOCALES

Con la intención de ahondar en las claves de las oportunidades de las políticas para la integración llevadas a cabo por el Departamento de Educación se hace imprescindible poner en marcha una serie de grupos focales, complementados con entrevistas individuales, para lograr los objetivos propuestos en el presente estudio.

Los grupos focales son una herramienta idónea para poder reflexionar sobre un tema específico utilizando las herramientas basadas en la participación activa de las personas invitadas.

Este tipo de grupos son recomendables para explorar ideas y opiniones y para conocer las percepciones, actitudes y creencias de las personas sobre el proceso de integración al que se refiere este diagnóstico. Así mismo estos grupos focales se han complementado con un análisis estadístico exhaustivo para un mejor conocimiento de la realidad sociolaboral donde se implementan las políticas públicas y entrevistas personales que le han dado mayor singularidad a las conclusiones.

En este sentido, tal y como se concretó en el cronograma propuesto, durante el mes de noviembre se desarrollaron varios grupos focales y entrevistas personales. Por un lado se hizo un grupo de análisis y escucha activa con trabajadoras sociales y personal voluntario adscrito a diversas asociaciones que trabajan con personas inmigrantes de la zona de la ribera de Tudela. Se ha hecho así por las especiales singularidades de la zona y por el peso específico de la población inmigrante y sus perfiles característicos. Incluir una perspectiva territorialmente específica resulta relevante ya que el peso específico de las personas inmigrantes es desigual en las comarcas de Navarra.

### **a) Grupo focal asociaciones ribera de Tudela:**

En este primer grupo participaron 23 personas de las siguientes asociaciones e instituciones:

- Trabajadoras sociales y personas voluntarias del comedor social Villa Javier.
- Trabajadora social del Centro de Personas Sin Hogar de Tudela.
- Personas voluntarias del Centro Lasa
- Personas voluntarias del Grupo de Inclusión de la ONG Acción en Red.
- Trabajadora social de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Tudela.

Por lo tanto las personas participantes compartían funciones sociales y tipo de actividad basada en la combinación del impulso solidario con la dedicación profesional a la integración de personas inmigrantes.

Además de ello una persona moderó la reflexión proponiendo un guion para la discusión y el análisis, lo que



facilitó la concreción de algunas hipótesis iniciales. La información obtenida fue rica y detallada permitiendo conocer las razones detrás de las opiniones fomentado el diálogo horizontal entre las personas participantes, rompiendo además la lógica del diálogo entre participante/moderador, menos interesante para este estudio.

La principal idea que se destacaba por parte de las personas participantes era la ausencia de oferta formativa para personas inmigrantes en la zona. En ese sentido se destacaron dos ámbitos: la educación para adultos y los cursos de castellano en los pueblos y los certificados de profesionalidad y las dificultades de accesibilidad de los mismos.

Estas dificultades se concretaron en falta de información dirigidas a las asociaciones sobre los certificados de profesionalidad, con el objetivo de que exista una información fluida entre las diversas entidades y las personas usuarias. “Para reforzar la función de orientación e información de los recursos existentes, nosotras a su vez deberíamos recibir una información actualizada de los cursos y módulos profesionales que se ponen en marcha y la forma en la que estos se desarrollan” afirmó una de las personas voluntarias presentes.

Respecto a la falta de cursos de alfabetización descentralizados, varias personas presentes propusieron un modelo de educación para adultos que sirva para los pueblos más alejados de Tudela, donde además las necesidades son mayores.

En otro de los aspectos que se incidió es en la importancia de la coordinación entre los diferentes departamentos implicados en la política en favor de la integración de la inmigración. Se percibía, en este sentido, una ausencia de concreción sobre las funciones de la Dirección General de políticas migratorias.

En este sentido, una de las personas trabajadoras sociales destacó que “el Plan de Inclusión ahora en debate debería contar con el Departamento de Educación y las medidas que este desarrolla en el ámbito educativo, es una oportunidad y hay que aprovecharla”.

Otra de las ideas fundamentales que de forma reiterada aparecían en este grupo focal se centraba en el itinerario integrador y su carácter transversal; “hace falta un plan estratégico de la integración que contem-

***Propusieron un modelo de educación para adultos que sirva para los pueblos más alejados de Tudela***

ple las necesidades sociales básicas, la formación educativa y, finalmente, el empleo, es decir tenemos que romper con la idea de la ayuda aislada y parcelada” afirmó una de las personas asistentes.

Por último existió un consenso generalizado sobre la importancia de los certificados profesionales en el proceso de integración. En los dos últimos años se han convertido en un instrumento central en la acción institucional, tal y como indica no solo el personal técnico y el presupuesto dedicado a ello, sino también el volumen de personas inmigrantes que acceden y la importancia que tienen estos certificados en la vida de las personas en situación de irregularidad administrativa al ser de los pocos recursos a los que pueden acceder.

En el proceso de adquisición de habilidades sociales y de conocimientos académicos, que servirán para la vida profesional, operan multitud de factores. Las condiciones socioeconómicas de la familia o el nivel de estudios de los progenitores suelen ser elementos que influyen. Por eso mismo, en el caso de situaciones limitantes, la administración pública puede remover obstáculos y ofrecer una enseñanza de calidad y adecuada para los perfiles con mayores dificultades.

### **b) Grupo focal Apoyo Mutuo**

En un segundo grupo focal participaron tres personas de la ONG Apoyo Mutuo dedicada, entre otros, a acompañar y orientar a las personas inmigrantes en el proceso del certificado de profesionalidad. Estas tres personas tienen relación directa y constante con las personas usuarias y con el Departamento de Educación por lo tanto son una fuente clave y fiable para lograr un conocimiento preciso de los procesos de integración. Teniendo en cuenta además que realizan labores de acompañamiento en procesos de regularización, necesidades básicas como alimentación o vivienda y mediación ante las instituciones públicas tienen una mirada completa y transversal que resulta útil para el enfoque y el cometido de este informe.

De forma previa una de las personas participantes nos indicó que era necesario tener en cuenta cuestiones básicas antes de valorar el éxito o no de los procesos de integración educativa relacionados con los certificados de profesionalidad:

—Un problema común a la población inmigrante es que sus móviles, por falta de dinero, funcionan solo con whatsApp y cuando están en espacios Wi-fi. Esto crea muchos problemas de notificación porque todos los estamentos oficiales lo hacen por llamada telefónica.

—La validación de la documentación suele requerir traducción jurada y es muy cara. Creemos que esa traducción debería ser gratuita en casos de personas en situación desfavorecida.

Ello viene a confirmar algo que ya se apunta en la introducción del presente informe, y es que el proceso de integración educativa forma parte de un camino integrador que empieza con asegurar necesidades básicas de las personas inmigrantes.

Además de los aspectos más reflexivos y generales, otra de las personas participantes del grupo focal apuntó varias cuestiones a mejorar:

- No existe un portal del Gobierno de Navarra. El referente principal es la web del centro José María Iribarren.
- No se puede hacer matrícula online.
- La web solo está en castellano.
- No existe una plataforma para aprendizaje de castellano (alfabetización).
- El servicio de alfabetización es claramente insuficiente y es cubierto por asociaciones o personas a título personal con nulos criterios pedagógicos y didácticos.
- Hay una concentración mayoritaria en el centro José María Iribarren que está ubicado en un barrio con mala comunicación de transporte público y/o lejos del lugar donde habitan las personas en situación desfavorecida. Muchas de ellas no tienen tarjeta de autobús con descuento.

Este grupo focal estuvo centrado en los problemas que se pueden dar en la educación para adultos en Pamplona. No obstante en varias ocasiones se concretaron varias propuestas de mejora que pueden resultar importantes. Las tres personas participantes en este grupo focal y miembros de la asociación Apoyo Mutuo, centrada especialmente en jóvenes en situación de irregularidad administrativa y mayoritariamente de origen magrebí, centraron su reflexión más práctica en la tensión entre alfabetización vs conocimientos profesionales. En su opinión en algunos casos “los cursos de empleo al tener el requisito de conocimiento del castellano, dejan sin acceso a muchos de los aspirantes. Requisito que no se exige para trabajar. Se establece el orden falso de que primero tiene que dedicar su tiempo a aprender castellano y luego, cuando lo domina, puede cursar formación profesional. Se aprende hablando y creemos que se debería retomar, por parte de la administración educativa, el monumental trabajo que Paulo Freire hizo en este campo”.

***Los participantes en el grupo focal centraron su reflexión más práctica en la tensión entre alfabetización vs conocimientos***

Por ello recogimos algunas de propuestas más relevantes:

- Elaborar un programa de alfabetización On-line para que puedan aprender castellano. Este programa debería tener un apartado de programación y orientaciones didácticas para que las personas que imparten clase en distintos colectivos puedan llevar a la práctica su docencia con eficiencia.
- Crear un portal (foro) de alfabetización donde se puedan matricular o participar en actividades (cancionero, películas...) que se propongan en dicho portal.
- Supresión del requisito del dominio del castellano.
- Establecer puentes con el mundo laboral.
- Actualizaciones didácticas para el profesorado para priorizar el taller sobre el conocimiento teórico.

### **c) Grupo focal profesorado**

En el tercer grupo focal, por su importancia, participaron tres personas que actualmente están impartiendo Certificados de Profesionalidad en el CIP Virgen del Camino. En este caso, la reflexión del grupo abordó numerosas cuestiones prácticas sobre la forma en la que actualmente se imparten los cursos.

En este sentido resulta pertinente identificar las debilidades organizativas y orgánicas de los certificados. Tal vez la cuestión a mejorar más importante, desde la visión del profesorado, es la de dotar al personal y a las horas de dedicación de una estabilidad que ahora no la tiene.

La nueva Ley Orgánica para la FP 3/2022, de 31 de marzo, estableció 5 niveles o grados en la nueva Formación Profesional. A grandes rasgos son:

- Grado A: Acreditación parcial de competencia.
- Grado B: Certificado de competencia. Acreditación profesional de competencias.
- Grado C: Certificado profesional. Acreditación profesional de competencias. Ofertas modulares.
- Grado D: Ciclos formativos de Grado Medio y Grado superior.
- Grado E: Curso de especialización, Máster de FP en Grado Medio y Grado Superior.

Una de las personas participantes indicó que “por más que la ley insiste en que todos ellos forman parte integral del nuevo sistema, solamente los dos últimos niveles (D y E) están integrados de manera estructural en el sistema. Al final de cada curso, en cada centro de FP se determinan las necesidades de personal docente de cara a elaborar las plantillas del curso siguiente. Estas necesidades sólo vienen determinadas por las horas de carga lectiva asociadas a Ciclos Formativos (nivel D) y Cursos de Especialización o Másteres de FP (Nivel E). En base a este criterio se reparte la carga lectiva entre los docentes con destino definitivo en el centro, y se establece el número de docentes a contratar vía ATP para el curso siguiente. Así, como

resultado final de este proceso, a 1 de septiembre de cada año, todos los centros de FP tienen una plantilla orgánica con un número determinado de profesores (fijos y contratados) dedicados a la impartición de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, así como de Cursos de Especialización o Másteres de FP; pero nunca de Certificados Profesionales o procedimientos de Acreditación de Competencias (niveles B, C, etc)".

Así pues el tema de las contrataciones y, por lo tanto, de la estabilidad del profesorado dedicado a los Certificados de profesionalidad y del propio programa es un asunto que preocupa a los centros educativos y que tiene un margen de mejora evidente.

Es preciso tener en cuenta que los ponentes para las formaciones provienen de:

- Contrataciones externas: Propuestas por el propio centro, a través de FP Empleo o, cada vez menos, por medio del SNE.
- Docentes del propio centro: Fuera del horario lectivo y pagado como "horas extras". El máximo de horas que un docente puede impartir por esta vía a lo largo de un curso es de 180. Esta vía es por la que mayoritariamente optan los centros ante las dificultades que entraña la externalización.

La forma en la que el personal docente se acerca, por lo tanto, a esta formación no es la mejor de las posibles porque depende en gran medida del compromiso y la sensibilidad social individual. Algo que deteriora el sistema formativo, peor también a relación del profesorado con este instrumento central para la integración educativa y laboral.

El sistema de ponentes y de carga lectiva podría provocar una alta rotación entre el profesorado. Sin embargo para las personas vulnerables, tal y como sucede en el ámbito del bienestar social, resulta crucial la construcción de referencias educativas y personales con las que se puedan relacionar de forma constante.



Por ello, resultaría importante que el Departamento de Educación corrigiera esta gestión del personal docente. Dado que los niveles A, B y C forman parte del nuevo sistema de FP, también deberían formar parte de las plantillas orgánicas de cada centro formativo. Así, un docente de Formación profesional debería serlo de ciclos de Grado Medio, de Grado Superior y de Másteres, pero también de Certificados de Profesionalidad; debería incluir en su horario la participación en procedimientos de acreditación de competencias profesionales así como tomar parte en los procesos de orientación profesional.

De hecho esta demanda ya ha sido atendida en otras CCAA, así, por ejemplo, en la CAV la Formación para el Empleo está integrada de facto en el sistema y forma parte de las plantillas orgánicas de los centros; o en La Rioja, la participación en procedimientos de acreditación de competencias profesionales se incluye dentro del horario lectivo de determinados docentes.

Por otro lado se ha constatado que no se ha producido, en comparación con otros años, un cambio de los perfiles de las personas que acceden a los certificados de profesionalidad. En el caso de las personas más jóvenes la elección de estudios se produce, sobre todo, en base a la facilidad de acceso. En el caso de las personas mayores en la elección pesa más la vocación, el conocimiento previo y el deseo personal tal y como destacaron las personas participantes en este grupo focal.

El prestigio de este tipo de estudios entre la parte empresarial ha ido a más. La extensión de la información entre las empresas ha hecho que se familiaricen con los Certificados de Profesionalidad y que se conozca el tipo de formación que se ofrece, su calidad y el potencial profesional de las mismas.

Por último, y sobre las condiciones sociales, de alojamiento y de alimentación del alumnado, tal y como destacó una de las personas participantes “precisamente las dos personas más vulnerables que duermen en Aranzadi son las que más compromiso muestran”.

#### **d) Grupo focal alumnado**

Además de reflexionar junto con asociaciones y profesionales de la formación pusimos en marcha dos grupos focales con alumnado tanto de certificados de profesionalidad como de la educación para adultos. En cada uno de los grupos participaron 5 hombres de menos de 30 años.

Tras la reflexión conjunta en estos dos grupos se detectó el riesgo de la sucesión de cursos o, lo que podríamos llamar, el bloqueo formativo. En dos casos la persona usuaria ya había hecho cuatro cursos y se encontraban en una situación de bloqueo laboral y personal. Las características del arraigo para la formación provocaba en algún caso el estudio encadenado de varias materias, sin que una tuviera que ver con la siguiente.

Varias personas indicaron su deseo de emprender y generar su propio puesto de trabajo. Lo que podría ser interesante a través de un programa específico de apoyo al emprendedor que previamente ha pasado por un certificado de profesionalidad.

Las dificultades con el castellano lo están resolviendo con la educación para adultos y con la adquisición de habilidades lingüísticas en paralelo a otro tipo de formación. En todo caso bloquear su acceso a la formación profesional por el nivel de castellano les preocupa.

Una de las personas expresó que “elegí un certificado de nivel 2, después de hacer el 1, y estaba completo, eso me frustró”. El problema de las listas de espera en la educación para adultos o los certificados sin plazas generan un problema importante, especialmente en la comarca de Pamplona, mientras que hay plazas libres en otras zonas. Ello se podría solucionar activando un sistema de transporte público, o ayudas para el mismo, que facilitara el acceso y la movilidad.

En general se encontraban con un alto grado de motivación pero encadenados a la incertidumbre sobre su futuro laboral y, en algunos casos, al mantenimiento de la situación de regularidad por arraigo para la formación. Su juventud y el anhelo por mejorar su situación laboral y por lo tanto construir un futuro personal y familiar es uno de los aspectos más relevantes para el éxito de su integración. Así mismo el bloqueo en sus expectativas puede ser, a medio plazo, uno de los principales problemas respecto a la política sobre la integración.

## 8. CAMBIOS EN LA LEY DE EXTRANJERÍA; OPORTUNIDADES Y LÍMITES

El 27 de julio 2022, se publicó el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Estos cambios normativos son, sin duda, una oportunidad para reforzar la vía formativa no solo como núcleo de la integración sino también como un elemento relevante en la regularización. Es creciente la importancia de esta vía de arraigo tal y como veremos con los datos aportados por la Delegación del Gobierno de España en Navarra.

En este sentido, una de las modificaciones que se introdujeron en el nuevo texto normativo tiene que ver con la permanencia de las y los estudiantes extranjeros. A partir de esta modificación aquellas personas extranjeras que estén en España con su estancia por estudios tendrán amplias ventajas para conseguir su permiso de trabajo.

Se elimina el requisito de los ahora 3 años necesarios para la modificación de un visado de estudiante a permiso de trabajo, siempre y cuando se hayan finalizado los estudios que dieron lugar a la autorización de estancia por estudios y se eliminan las trabas para la incorporación de estos estudiantes al mercado laboral una vez acabados sus estudios.

Se permite que las y los estudiantes puedan compaginar trabajo y formación, siempre que sea compatible con los estudios y no superen las 30 horas semanales.

Además se actualizaron las figuras de arraigo y de reagrupación familiar. En el caso del arraigo laboral, se limita la figura preexistente para personas que se encuentran en situación irregular pero han realizado una actividad laboral en situación regular durante los 2 últimos años. Además, se crea una nueva modalidad de autorización que fomenta la figura del confidente y la lucha contra la economía sumergida, mediante la acreditación de 6 meses de trabajo irregular.

En cuanto al arraigo social, el contrato que se presente para solicitar la autorización no se valorará por su duración, sino por su adecuación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Además, este podrá ser de 20 horas semanales en los casos que se acredite menores a cargo y la reforma también flexibiliza la posibilidad de presentar varios contratos.

Además, hasta ahora, la persona extranjera con un permiso de trabajo por cuenta ajena no podía trabajar por cuenta propia (a menos que tuviera compatibilidad y viceversa). La nueva modificación en la ley de extranjería cambia esta situación. Así, tanto si existe un permiso por cuenta ajena como por cuenta propia, una



vez renovado se podrá trabajar indistintamente para una empresa o como profesional independiente, sin que tenga que existir la compatibilidad.

Y esto sin realizar ningún trámite previo, pues antes para pasar de cuenta propia a cuenta ajena (o al revés) había que realizar un procedimiento legal, en muchos casos tedioso. Con la nueva modificación no será necesario.

Por último, y la modificación más importante para el objeto de este estudio, se introdujo el llamado permiso por arraigo para la formación. Se trata de un permiso de residencia por circunstancias excepcionales de duración de 1 año que se concederá a todas aquellas personas extranjeras en situación irregular que se comprometan a iniciar una formación oficial (reglada) que le permita conseguir una titulación al completar los estudios. Siempre y cuando se mantuvieran estos estudios, la persona podría prorrogar este arraigo durante 12 meses más.

Hablamos de una regularización de personas extranjeras que se formen en sectores con demanda de mano de obra alta y que puedan ocupar puestos que actualmente no tengan suficientes trabajadores/as nacionales.

A nivel de requisitos, este nuevo arraigo requeriría haber residido en España durante 2 años de manera irregular y carecer de antecedentes penales.

Aunque la persona podrá formarse en el sector o profesión que desee, tendrá más facilidades si lo hace en sectores donde hay más demanda de trabajadores y trabajadoras.

También son válidas las formaciones ocupacionales que imparte el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

A la hora de tener en cuenta los datos ofrecidos por la Delegación del Gobierno de España en Navarra es importante advertir que solo se dispone de datos para dos años. Aun y todo debemos resaltar que -según la información facilitada- las personas extranjeras que se han regularizado mediante el arraigo para la for-

***Hablamos de una regularización de personas extranjeras que se formen en sectores con demanda de mano de obra alta***

mación, desde su entrada en vigor hasta la fecha de hoy, son 651. De esos 651, las personas extranjeras que han finalizado los estudios y han obtenido una autorización de residencia y trabajo por arraigo para la formación son 65.

Tabla 46. Datos Arraigo para la formación a septiembre de 2024. Navarra

PERIODO	NÚMERO	HORAS DE FORMACIÓN
JULIO 2022-AGOSTO 2023	101	112.837
AGOSTO 2023-SEPTIEMBRE DE 2024	550	93.291
<b>TOTAL</b>	<b>651</b>	<b>104.944</b>

*Fuente: Delegación del Gobierno.*

Esta figura de arraigo se ha consolidado, especialmente, en el último año analizado, tal y como se aprecia en la anterior tabla.

En todo caso hay que tener en cuenta que actualmente existe un proceso de modificación del reglamento de extranjería que es necesario mencionar en el presente informe.

En este sentido, en 2004 se creó una Secretaría de Estado de Migraciones que abrió un proceso de participación y negociación tripartito con los agentes sociales que dio lugar al nuevo Reglamento de desarrollo de la Ley de Extranjería que entró en vigor en 2005. Dicho Reglamento incorporó muchos avances para los hasta entonces rígidos procedimientos de extranjería, así como mejoras sustanciales en categorías específicas por ejemplo los arraigos, las autorizaciones para mujeres extranjeras víctimas de violencia machista, víctimas de trata, etc.

Entre las figuras más interesantes creadas en ese proceso se halla la Comisión laboral tripartita de inmigración, órgano institucional consultivo permanente - colegiado y tripartito- donde se consultan y debaten todas las cuestiones que afectan a la migración laboral en España, por ejemplo, la determinación de la situación nacional de empleo a través de la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura, la convocatoria anual de la Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen, fundamentalmente para campañas de temporada, etc. El proceso de consulta y participación nuevamente se retomó en 2011 para la elaboración de un nuevo RELOEX que es el actualmente vigente. Ambos procesos se realizaron mediante la entrega por parte de la Dirección General de Migraciones – adscrita a la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones- de los sucesivos paquetes de textos con las propuestas de modificación para su estudio y análisis y luego confrontar propuestas en mesas de debate específicas con los funcionarios y funcionarias correspondientes.

Tal y como hemos apuntado, actualmente el proceso de cambio normativo está en marcha y ello redundará en los cambios cualitativos y cuantitativos apuntados en este informe.

La reforma del nuevo reglamento de extranjería se basa en un texto nuevo de quince Títulos - entrada y salida en territorio español, visados, estancia ( con los estudiantes), residencia temporal (con la reagrupación familiar y el nuevo apartado sobre residencia de familiares de españoles), actividades laborales de temporada, gestión colectiva en origen, autorizaciones excepcionales (con los arraigos), trabajo transfronterizo, menores extranjeros, residencia de larga duración ( más de cinco años), disposiciones comunes a lo anterior, modificación de las autorizaciones, documentación de los extranjeros en España, infracciones (con la expulsión y el internamiento) y las Oficinas de Extranjería- con 264 artículos y 19 Disposiciones Adicionales, más la Disposición Transitoria.

Por resultar de interés para el presente informe, es necesario destacar que en la exposición de motivos de la propuesta de reforma se fija como objetivos los siguientes:

- 1.- Adaptar la normativa a la cambiante realidad migratoria en España.
- 2.- Facilitar y agilizar los procedimientos eliminando burocracia.
- 3.- Reducir los plazos y tiempos en procesos de migración regular.
- 4.- Mejorar la seguridad jurídica.
- 5.- Expresar y concretar los derechos de los trabajadores migrantes
- 6.- Mayor claridad en las disposiciones comunes

Esta figura plantea la posibilidad a los extranjeros en situación administrativa irregular de obtener la documentación legal si cumplen – de manera individualizada- una serie de requisitos que acrediten su adecuado arraigo o inserción en la sociedad española.

***La reforma del  
nuevo reglamento  
de extranjería se  
basa en un texto  
nuevo de quince  
Títulos***

Se plantea una reordenación intensa de este apartado con un solo tipo de arraigo, pero cuatro modalidades diferenciadas: la novedad es que el plazo se reduce y unifica a dos años de estancia irregular previa en España salvo en el social que se mantiene en tres años, debido a que no es necesario que aporte contrato de trabajo:

- Nuevo arraigo de segunda oportunidad para aquellas personas extranjeras que hubieran residido legalmente en España, pero hubieran perdido la autorización por causas no penales
- Arraigo sociolaboral para los que dispongan de oferta de trabajo
- Arraigo social para los que tengan vínculos familiares y medios de vida
- Arraigo socioformativo para los que cursen o hayan cursado determinadas formaciones en España  
Se establece una definición general de los requisitos comunes para todos ellos.
- Arraigo familiar.

Estas figuras se homogeneizan y se reduce el tiempo de permanencia en España de 3 a 2 años. Asimismo, se flexibilizan los requisitos a cumplir y se habilita a trabajar tanto por cuenta ajena como propia desde el primer momento. Todas estas autorizaciones serán de un año salvo la familiar, que será de 5.

En cuanto a las actividades de temporada, se ha creado una autorización específica de residencia y trabajo que facilita la contratación tanto a nivel individual como colectivo. Además, se mejora la protección de los derechos de los trabajadores, ya que deberán tener información concreta y escrita (en un idioma que comprendan) de sus condiciones laborales, de estancia y demás gastos. También se mejoran sus condiciones de habitabilidad y la seguridad del trabajador desde que sale de su país hasta que se da de alta en la Seguridad Social aquí. A esto se suma una mejora en la posibilidad de cambio de empleador en caso de abuso o por otras causas que hayan impedido el desarrollo de la relación laboral (fallecimiento del empleador, plaga en la cosecha etc.).

Por otra parte, el texto promueve que los empresarios dispongan de más información en todo el proceso, que es más sencillo y flexible para que puedan adaptarse a las necesidades concretas como la duración determinada o la gestión colectiva de contrataciones. Ampliar los permisos de residencia (con la fórmula 1+4) da mayor estabilidad y más garantías a las empresas.

## 9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LOS RECURSOS DIRIGIDOS A FACILITAR EL ACCESO DE LA POBLACIÓN MIGRANTE NAVARRA AL EMPLEO Y A LA FORMACIÓN

En el caso de la integración educativa y laboral nos encontramos en una tercera fase que simboliza la evolución del propio fenómeno de la inmigración en nuestro país. Si en los años 2000 se produjo la irrupción del fenómeno de la inmigración en nuestras sociedades originando un estrés educativo en la escuela que era quien tenía que integrar toda esa pluralidad de orígenes y referencias, ahora ello está protagonizado por un proceso migratorio constante y con mayor carga formativa de origen. Ahora una de las prioridades es pasar del derecho a la educación al derecho a la formación, como parte de un mercado laboral que integra y que no expulsa.

Navarra en todos estos años, además, ha ido reforzando e innovando los instrumentos integradores. De una renta garantizada fuerte y, en términos generales, bien estructurada hasta el compromiso de personas educadoras, asociaciones y departamentos con los certificados de profesionalidad existe un universo integrador que es destacable.

La asociación “Tudela comparte”, por ejemplo puso en marcha un programa ejemplar llamado el Semillero, con el objetivo de avanzar en los procesos de integración e inclusión social y que cuenta con la subvención del Gobierno de Navarra. Este programa forma a unas 100 personas en: castellano para extranjeros, competencias digitales, habilidades sociales, gestión doméstica, círculo de mujeres, cultivo de huertos ecológicos, taller de cocina y orientación laboral y búsqueda de empleo.

Como ya destacamos en el informe “Análisis del empleo y la formación de la población extranjera en Navarra” la asociación Apoyo Mutuo orienta a más de 300 jóvenes de origen magrebí. Además del programa Kideak o de la enorme aportación de Cruz Roja y otros colectivos son muchas las instituciones y sindicatos implicados en la tarea de la integración de las personas de origen extranjero y que han decidido llegar a Navarra para mejorar su situación vital.

La creciente desigualdad y la concentración de la riqueza en determinadas áreas del mundo hacen que el fenómeno de la inmigración lejos de aminorarse pueda ir en aumento en los próximos años. El componente sociolaboral de los movimientos migratorios, ya que el trabajo es el elemento central en estos procesos, es el que determina el status social y jurídico del inmigrante en cuanto a trabajador y en cuanto a ciudadana o ciudadano.

En un mercado global en el que los desequilibrios sociales y económicos, junto con la explotación y la miseria, han crecido exponencialmente, el trabajo tiene que desplazarse. El trabajo es la forma de vivir del género

humano. Por eso, el trabajo circula al igual que los capitales y las mercancías, si bien es una mercancía especial que compromete nuestro propio cuerpo (Baylos Grau, 2009).

Sin duda la dimensión político-legal de la condición de extranjero, es la que en mayor medida condiciona el nivel de integración y la que se deriva directamente de la legislación y las normas que, emanando de estas políticas públicas a diferentes niveles, va a posibilitar el desarrollo de la integración social, económica y cultural de las personas inmigrantes.

La situación jurídica determina el status, ya en sus orígenes, del trabajador extranjero: inmigrado económico o refugiado, comunitario o extracomunitario, inmigrante en situación de irregularidad administrativa o con autorización para residir o trabajar. El acceso equitativo al mercado de trabajo y al mantenimiento en el mismo en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras se va a ver determinado por múltiples condicionantes, algunos de ellos analizados en este informe.

La realidad nos ha demostrado que cuanto mayor es la normalización del hecho migratorio en la sociedad receptora, lo que en el informe “la formación y el empleo de la población más vulnerable en Navarra: análisis y propuestas” de CCOO llamamos umbral de tolerancia, más exitosa es la integración. Por ello no solo son importantes los esfuerzos educativos y laborales que diversas instituciones públicas y sociales realizan, también resulta trascendental las narrativas sobre los procesos migratorios. Argumentar y convencer forman parte de la normalización de la integración.



Por eso hay que tener en cuenta que la brecha educativa entre nativos e inmigrantes no solo es la causante de la segregación laboral de las segundas generaciones de inmigrantes, sino también de su marginalidad socioeconómica, origen a su vez de conflictos sociales (Izquierdo, 2016).

Incidir en el concepto de ciudadanía, y toda la lógica asociada a la misma, resulta fundamental. El derecho social de los inmigrantes debe llevarnos a un constitucionalismo global (Baylos Grau, 2009), de hecho la categoría que atribuye derechos en cualquier Estado es la de ciudadanía. Como apunta Reyes Mate para afrontar la inmigración hay que construir espacios posnacionales de composición diversa. Es decir el respeto y el fomento de la convivencia intercultural, que es algo más que multiculturalidad, incidirá a largo plazo en el éxito de las políticas de integración. La exclusión sea social o laboral influye y penaliza a la construcción del sentido de ciudadanía, tal vez una de las cuestiones más importantes en la recepción de personas inmigrantes.

Por otro lado, la dualidad existente en el mercado de trabajo, se manifiesta en nuestro caso en la persistencia de diversas brechas laborales y salariales que marcan la carrera profesional pero también las oportunidades de vida de los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero. Ello incide en el riesgo de pobreza y exclusión social, factores determinantes en la integración.

En este sentido, existen herramientas especialmente importantes en la integración de las personas inmigrantes más vulnerables. Los certificados de profesionalidad y la acreditación de la experiencia constituyen una oportunidad de primer nivel para que las personas inmigrantes con mayor dificultad puedan tener un futuro mejor.

Existe una realidad compleja que se sustancia en una dualidad paradigmática: existen profesiones de difícil cobertura y, a su vez, viven entre nosotros personas inmigrantes cuyo motivo principal para migrar ha sido la aspiración laboral.

Ello sin duda puede ser una fortaleza para nuestras sociedades si logramos desarrollar una política educativa y laboral que estén coordinadas y en permanente contraste. El trabajo es una forma directa, tal vez la más eficaz, de ser sujeto de derechos y es la base de otros derechos básicos. La consideración de la persona migrante como potencial trabajadora es la antesala de la lucha contra los prejuicios, porque nos puede permitir huir del dilema nacional-extranjero para ubicar la preocupación social en el paradigma persona trabajadora-persona parada.

De ahí que sea necesario adaptar la formación, desde el primer nivel, a la integración laboral en un mercado de trabajo cambiante y con necesidades específicas. Los perfiles mayoritarios en las personas de origen extranjero tienen que tener un acomodo en la sociedad del trabajo, de hecho ya lo están teniendo en la mayoría de los casos.

Por otra parte la ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públi-

cas en la Administración General del Estado, tiene como objeto, estructurar el sistema público de evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado con el fin de institucionalizar la evaluación como herramienta de aprendizaje colectivo y organizativo, mejorar el servicio público, servir a la rendición de cuentas y transparencia, lo que contribuye a la eficacia y eficiencia de la acción pública y a la mejora en la formulación de las políticas públicas y su posterior implementación. Con esta ley se promueve la cultura de la evaluación y la práctica de la evaluación con un enfoque transversal, integral y participativo como herramienta para valorar el impacto real de las políticas públicas.

El proceso de evaluación y contraste es especialmente importante en el caso de las políticas activas de empleo. Porque, como se ha apuntado, el mercado de trabajo contemporáneo es cambiante y requiere de nuevas profesiones, o al menos de nuevas aptitudes profesiones. Hay que replantear el derecho a la formación como base de una ciudadanía que se enfrenta a cambios constantes en sus sistemas productivos, sociales y culturales (Banks, 2017).

En cuanto a los empleos de difícil de cobertura, resulta pertinente apuntar que muchos de ellos están protagonizados por altas tasas de precariedad y bajos salarios. Por ello no podemos tener la ingenuidad de creer que siempre las personas de origen extranjero van a aspirar a los empleos más precarios, en la base de la pirámide: Su aspiración, y es saludable que así sea, es el de la progresión y la escalada laboral y social.

La mejora de las condiciones laborales, generales y específicamente de la población inmigrante, es una oportunidad para la formación. Porque al final de la misma el actual contexto económico hace más fácil la integración laboral. Es decir, actualmente vivimos una ventana de oportunidad para consolidar un modelo de integración que puede ser eficaz y socialmente interesante. Es ahora cuando debemos apostar con compromiso por los instrumentos formativos e integradores. Ser creativos y ambiciosos en las medidas y flexibles en las exigencias pueden ser dos orientaciones a tener en cuenta.

***La mejora de las condiciones laborales, generales y específicamente de la población inmigrante, es una oportunidad para la formación***



Para ello necesitamos acuerdos de comunidad en este tema. La política integradora que apuntan las acciones del Gobierno de Navarra, y que valora este informe, tienen que desplegarse de forma constante, sin interrupciones, en un largo camino marcado por el consenso político amplio y estable.

Propuestas:

1. Las horas lectivas dedicadas a los Certificados de Profesionalidad deberían contar en la carga lectiva ordinaria. Para ello el personal necesario para impartir este nivel formativo debe formar parte de la plantilla orgánica. Así un docente de Formación Profesional debería serlo de ciclos de Grado Medio, de Grado Superior, de Másteres y de Certificados de Profesionalidad, incluyendo en su horario la participación en procedimientos de acreditación de competencias profesionales así como tomar parte en los procesos de orientación profesional, tal y ya sucede en el País Vasco y La Rioja.
2. Constitución de una comisión de la integración formada por la Dirección de Políticas Migratorias, el Departamento de Derechos Sociales y el Departamento de Educación para coordinar las acciones integradoras y formativas.
3. Refuerzo de las alternativas habitacionales y de la política de vivienda para las personas más vulnerables.
4. Formación específica a profesores y directores de centros de Formación Profesional entorno a los certificados de profesionalidad.
5. Mejora de la comunicación con las personas matriculadas en los certificados de profesionalidad o en proceso de estarlo.
6. Seguir prestigiando entre las empresas la titulación obtenida con los certificados de profesionalidad.
7. Incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública que favorezcan la ocupación y la inclusión de las personas migrantes.
8. Refuerzo de las escuelas taller y el empleo social protegido como puerta de entrada al mercado de trabajo de colectivos especialmente vulnerable.
9. Premios de buenas prácticas a la gestión de la diversidad en las empresas, con una modalidad que reconozca la inclusión de las personas trabajadoras migrantes.
10. Extensión de la formación, especialmente la relacionada con la alfabetización básica en castellano, a la población trabajadora en el ámbito rural.

11. Programas específicos y líneas de subvención propias para las asociaciones que trabajan con personas de origen extranjero en la ribera, como forma de discriminación positiva y adecuación a una realidad local singular. Difusión de la formación profesional para el empleo entre la población en general y entre la población trabajadora más vulnerable.
12. Flexibilización de las condiciones para ayudas sociales o de cualquier tipo para participantes en cualquier modalidad educativa o formativa aquí descrita.
13. Ayuda al transporte para acceder a este tipo de formación en cualquier comarca.
14. Mayor inversión en la educación para adultos, con el objetivo de evitar en la medida de lo posible las listas de espera.
15. Incentivos a la contratación de personas que han pasado por los certificados de profesionalidad y se encuentran en una situación de vulnerabilidad.
16. Ayuda para la puesta en marcha de negocios de las personas que han pasado por los certificados de profesionalidad.
17. Cooperación entre las instituciones públicas y el ámbito privado empresarial para el éxito de los procesos de empleabilidad de las personas inmigrantes en situación de irregularidad administrativa.
18. Poner en marcha de programas para la formación específica que requiere el mercado laboral.
19. Proyectos que incorporen y tengan en cuenta el acompañamiento integral y personalizado, incluso una vez terminada la formación. El seguimiento post-formación facilita la integración cultural, un aspecto valioso en cualquier contexto de inclusión laboral.
20. Campañas públicas constantes sobre la interacción positiva para la sociedad de acogida del fenómeno de la inmigración y contra el racismo.
21. Elaborar un programa de alfabetización On-line para que las personas usuarias puedan aprender castellano. Este programa debería tener un apartado de programación y orientaciones didácticas para que las personas que imparten clase entre distintos colectivos puedan llevar a la práctica su docencia con eficiencia.
22. Crear un portal (foro) de alfabetización donde las personas usuarias se puedan matricular o participar en actividades (cancionero, películas...) que se propongan en dicho portal.

## 10. ANEXOS

### 10.1 BIBLIOGRAFÍA

Carabaña. J. La inmigración y la escuela. 2004.

Cueto Iglesias, B y Cebrián López. I. La evaluación de impacto de las políticas activas de empleo en España: el deseo y la realidad. Cuadernos Económicos de ICE n.o 102. 2021.

Ferrer. A y Gortazar. L. Diversidad y libertad: Reducir la segregación escolar respetando la capacidad de elección de centro. Esade. 2021.

Fernández García. F. Inmigración, política lingüística y sistema educativo. 2011.

Fouassier. M y Shershneva. J. Sistema educativo y población extranjera en el País Vasco. Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración. 2013.

García, García. S y González Barbero. T. Análisis de la inmigración en el sistema educativo español. Una propuesta intercultural para facilitar el duelo migratorio y la inclusión. Facultad de Educación, Universidad Complutense de Madrid. 2022.

Goenechea. C. La escuela pública de la España Multicultural: de privilegios y muros invisibles. Departamento de Didáctica Facultad de CC. de la Educación Universidad de Cádiz. 2015.

Instituto para la evaluación de políticas públicas. Guía de evaluabilidad de intervenciones públicas. 2020.

Martínez-Otero, V. Educación y diversidad cultural. Madrid: EDITORIAL CSS. 2019.

Mayor, C. La evaluación como estrategia de mejora. Sevilla: Kronos. 1998.

Ministerio de la Presidencia. La función evaluadora. Principios orientadores y directrices de actuación en la evaluación de políticas y programas. 2009.

Montelongo Díaz Barriga. L. Migración y educación: reflexiones críticas propositivas. Revista Voces de la Educación. 2023.

Quiroz Posada. R. Arango Correa. L. La educación en la construcción de nuevas ciudadanía. Universidad de Antioquía. 2006.

VVAA. Inmigración y gasto social en España. Análisis de las funciones: sanidad, educación y desempleo. Universidad de Granada. 2006

VVAA. Migraciones y educación: claves para la reconstrucción de la ciudadanía. Universidad de Murcia. 2017.

## 10.2. GUIÓN DE ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

Entrevista a responsables y personal voluntario de diversas asociaciones, a profesorado que imparte certificados de profesionalidad y a los propios usuarios.

El ámbito social junto con el institucional son la base a la hora de implementar las políticas en favor de la integración. Un buen engranaje y un diálogo constante entre esos ámbitos ayudan a concretar y definir mejor las medidas integradoras. Resulta, por ello, fundamental la construcción de espacios comunes para la reflexión y el debate.

En este sentido siempre hay elementos de mejora que se detectan escuchando a las propias personas usuarias. Para ello se ha considerado imprescindible fomentar encuentros con las personas que acuden a la formación para la obtención de un Certificado de Profesionalidad, porque la palabra ha de priorizarse ante el anonimato de las estadísticas (Cervino 2006, p.1).

La motivación y la autoestima son factores que inciden en la finalización del proceso formativo, y ello se mide escuchando los testimonios de superación de las personas usuarias.

Las políticas a favor de la integración laboral en edades tempranas es, sin duda, la política social más duradera y más efectiva. Es por ello, por lo que propusimos como objeto de estudio analizar la evolución de la población migrante en el acceso a la formación de certificados de profesionalidad, haciendo un seguimiento del impacto que tiene esta formación en sus procesos de regularización de su situación administrativa así como en los procesos de integración sociolaboral

Frente a las noticias que cargan una imagen negativa sobre las espaldas de la población inmigrante, especialmente la que está en situación de irregularidad administrativa y es joven, es necesario destacar y subrayar las buenas experiencias que se han dado en este campo. En primer lugar porque un reflejo positivo del hecho de la inmigración ayuda a su integración, en segundo lugar porque ello resulta motivante para el personal técnico y las instituciones públicas responsables de esta materia y en tercer lugar porque Navarra puede y debe ser una tierra de oportunidades para la población inmigrante. En ese camino, generar unas buenas bases éticas y sociales nos beneficia como comunidad.

Por lo tanto escuchar, contrastar y reflexionar junto a las personas usuarias o junto a las personas que diseñan las políticas de integración educativa y empleo ha sido una de las bases de este informe.

En las entrevistas realizadas hemos pretendido conocer los resultados en el proceso de la integración al realizar un análisis de estos años de experiencia.

Y, sobre todo, conocer su percepción y opinión, desde el cargo y rol que ocupa en el itinerario de empleabilidad, sobre las siguientes cuestiones:

1. Mapa de recursos existentes orientados a la integración de la población de origen extranjero.
2. Adaptación individual de los recursos puestos en marcha.
3. Peso de cuestiones complementarias en el itinerario formativo y de empleabilidad.
4. Cambios positivos que se han realizado en los certificados de profesionalidad en base a la experiencia adquirida en:
  - a) Diseño
  - b) Condiciones para el acceso
  - c) Desarrollo pedagógico
5. Impacto de las condiciones sociales y materiales en la integración.
6. Influencia del rechazo o el racismo en el proceso de integración.
7. Propuestas de mejora

### 10.3. PERFIL PERSONAS ENTREVISTADAS

Al concretar algunas de las preocupaciones que sobre este tema tienen las asociaciones, el personal docente y las personas usuarias se ha tratado de dar un paso más en la propuesta analítica realizada el año pasado. La combinación de un exhaustivo análisis estadístico con el conocimiento de elementos cualitativos facilita la obtención de una foto sobre los recursos formativos existentes.

Por ello hemos puesto en marcha varios grupos focales y encuentros colectivos e individuales. Se convocó una reunión con varias entidades que trabajan en la zona de Tudela, al considerar que las especificidades de esta comarca navarra requieren de una reflexión singular.

Además de ello se consideró oportuno, otra vez, realizar un grupo focal con tres personas pertenecientes a la asociación Apoyo Mutuo, asociación que realiza el primer acompañamiento y la orientación a personas de origen magrebí y que quieren estudiar un certificado de profesionalidad.

Así mismo, se mantuvo una entrevista de una hora con el coordinador del proceso de obtención de los Certificados de Profesionalidad del Centro Integrado Politécnico Virgen del Camino y con varios docentes. Sin duda una conversación positiva que nos ha ayudado a recolocar algunas de las propuestas que realizamos.

Por último se hizo un grupo focal con seis personas matriculadas en los certificados de profesionalidad. Estas personas eran de origen magrebí y jóvenes que oscilaban entre los 25 y los 35 años con diferentes niveles de dominio del castellano.

En estos grupos focales además de la necesidad de una mayor descentralización de los recursos existentes, el tema recurrente ha sido las condiciones sociales en las que las personas que se forman tienen que vivir. El hacinamiento en casas de alquiler, el sinhogarismo y las limitaciones materiales es la preocupación primaria y básica de estas personas.

Son docenas las personas en situación de irregularidad administrativa que se encuentran formándose para la obtención de un certificado de profesionalidad. Esta es su herramienta integradora más importante y la que más expectativas les genera.

Por ello la conclusión es clara; los certificados de profesionalidad son medidas a reforzar, ampliar y promover entre las personas de origen extranjero, especialmente entre las más vulnerables.

