

Guía sobre emprendizaje

Guía Intercultural de creación de empresas

empléate
tu proyecto es tu empresa



 **Índice**

1	Presentación	6
2	¿Por qué se ha elaborado esta guía?	8
3	¿Qué entendemos por perspectiva intercultural?	10
4	Asesoramiento y la perspectiva intercultural	12
4.1.	Elementos transversales a tener en cuenta por parte de los y las profesionales	12
4.2.	Primera fase: entrevista de acogida/diagnóstico.....	18
4.3.	Segunda fase.....	28
4.3.1.	Identificación de ideas de negocio.....	28
4.3.2.	Asesoramiento en el caso de haber tomado una decisión de emprender.....	31
4.4.	Tercera fase: asesoramiento para el desarrollo de la empresa	32
4.4.1.	Plan de empresa.....	32
4.4.2.	Puesta en marcha: asesoramiento en la constitución, financiación y subvenciones, organización de recursos	32
4.4.3.	Necesidades formativas	35
5	Conceptos teóricos o argumentaciones claves	36
6	Recursos bibliográficos citados en la guía	42

1. Presentación

El Gobierno de Navarra a través del Servicio Navarro de Empleo, junto con 16 entidades del territorio foral, puso en marcha en el año 2005 el proyecto Empléate, iniciativa que persigue fomentar el espíritu emprendedor y la creación de empresas en aquellas personas que encuentran más dificultades para constituir y poner en marcha sus ideas empresariales, proporcionándoles la ayuda necesaria para hacerlas realidad.

Precisamente, como material de apoyo al proceso de creación de una nueva empresa, las entidades responsables del proyecto hemos considerado de gran utilidad la edición de esta serie titulada "Guías sobre emprendizaje", en la que se incluyen cuatro manuales que abordan, desde diferentes temáticas, las cuestiones más importantes que hay que tener en cuenta a la hora de poner en marcha y desarrollar con éxito una idea de negocio.

El presente material, denominado "Guía intercultural de creación de empresas" está enfocado a todo el personal técnico que desarrolla acciones de asesoramiento al autoempleo y a la creación de empresas y pretende abordar el ámbito del emprendizaje teniendo en cuenta las nuevas dinámicas presentes en nuestra sociedad, y por ende, la creciente presencia de población migrante en nuestra comunidad, como sujetos potencialmente emprendedores.

La creación de empresas por parte de población migrante juega un papel cada vez más destacado en nuestras sociedades, también en Navarra, y desde Empléate hemos querido elaborar un material que nos ayude a incorporar la perspectiva intercultural en el asesoramiento del autoempleo.

Hasta el momento, son contadas las intervenciones y los materiales que incorporan este enfoque, es decir, que afronten adecuadamente las diferencias de situaciones, posibilidades, discriminaciones y oportunidades de las personas migrantes.

Innovar, tener en cuenta las nuevas dinámicas sociales y abordar las diferentes realidades y los nuevos perfiles de personas emprendedoras en Navarra de una forma eficaz es uno de los objetivos del proyecto Empléate.

Este proyecto es un Equal impulsado y financiado por el Gobierno de Navarra, a través del Servicio Navarro de Empleo, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo. En él participan o colaboran las organizaciones AMEDNA, Asociación TEDER, Ayuntamiento de Pamplona, Caja Rural de Navarra, Cámara Navarra, Cederna

Garalur, CEIN SL, CEN, Consorcio EDER, Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, Fundación Empresa Universidad de Navarra, Fundación Gaztelan, Instituto Navarro de la Mujer, Instituto Navarro de Deporte y Juventud y TRACASA.

Esperamos que este manual se convierta en un instrumento útil para realizar un asesoramiento eficaz desde una perspectiva intercultural, y que contribuya, asimismo, a lograr la igualdad de oportunidades entre todos los grupos presentes en nuestra sociedad.

Por último, confiamos en que contribuya a la plena participación de las personas migrantes en Navarra y al aprovechamiento de todos sus aportes a nuestra economía y sociedad.



Susana Labiano
Directora gerente del Servicio Navarro de Empleo



2. ¿Por qué se ha elaborado esta guía?

La realidad del fenómeno migratorio y de sociedades globalizadas cada vez más diversas aparece reflejada¹ en todos los ámbitos de nuestra sociedad actual, y por ende, también en el de la creación de empresas y el desarrollo socioeconómico de nuestro país.

Tal y como aparece en el último estudio sobre Iniciativa Emprendedora de los y las inmigrantes en Navarra², la población migrante juega un papel cada vez más destacado en algunos países europeos, en cuanto a población emprendedora se refiere.

En este sentido, en el asesoramiento de la creación de empresas, existen numerosos canales de información para profesionales y personas emprendedoras, además de guías metodológicas y documentaciones diversas sobre el proceso y sus trámites, si bien, existen también carencias de información y de formas de intervención en cuanto a nuevos grupos de población emergentes, que muestran capacidades, motivación y potencial emprendedor. Nos referimos fundamentalmente a la población migrante.

...una precisión terminológica...

Haremos antes de nada unas **precisiones terminológicas** de utilidad a la hora de referirnos a las personas de diferentes procedencias nacionales que han llegado a este país en busca de oportunidades de desarrollo personal.

Cuando hablamos de *inmigración*, *emigración*, *migrante*, *migrado-a*, etc. estamos haciendo referencia a distintos aspectos de la acción de migrar o nombrando sobre este fenómeno distintos puntos de vista de quien habla.

Hay ocasiones en que los y las profesionales nos situamos en el punto de llegada, y vemos el fenómeno de manera frontal como poblaciones que penetran al territorio donde nos ubicamos. En este caso podremos hablar de inmigración, y su uso nos coloca única y exclusivamente en este flanco de análisis. Si, por el contrario, nos situamos en el análisis del fenómeno de salida desde los países de origen, seguramente refiramos términos como "emigración" o "emigrantes" o "emigrados-as". Los usos semánticos de la voz pasiva en "emigrados-as" o de la activa en "migrantes" no siempre nos denota significados fáciles de distinguir, aunque hay tendencia a precisar connotaciones de la agencia de la población en calidad de sujeto u objeto.

De igual modo, nos percataremos como hablantes que "extranjero-a" y "migrante" connotan clases sociales diferentes o procedencia de países ricos o en desarrollo, y no diferencias en el tiempo de permanencia.

En cualquier caso, los imaginarios sociales representados en los usos sociolingüísticos tienen mucha más fuerza argumentativa, y pueden contribuir a la perpetuación de formas de discriminación: por ejemplo, es habitual entre profesionales o en medios de comunicación hablar de "segundas o terceras generaciones" para referirse a "jóvenes descendientes de familias migrantes y **nacidas** en nuestro país", sin importar lugares de nacimiento o tiempo de residencia. Esta referencia nos indica que la identidad de "extranjero/a o migrante" que se le otorga a la persona, se convierte en un "sello" presente para siempre ya en las sociedades de acogida (aunque se adquiera la nacionalidad española). El mismo análisis podemos aplicar al uso de términos como "colectivos migrantes", "enclaves étnicos", "cadenas migratorias", etc. para denominar de forma un poco estática situaciones vivenciales de este segmento de población.

Con toda esta reflexión pretendemos mejorar el uso consciente de los términos, reconociendo también que la jerga profesional o usos específicos puede ayudarnos, en ocasiones, a entender los distintos fenómenos de los que estamos hablando en un proceso tan complejo como las migraciones internacionales.

De aquí en adelante utilizaremos términos como "migrante/migrar", sin prefijos ni preverbios, buscando una neutralidad que deja

abierta la lectura de todos los usos anteriores. En esta guía se han buscado dos objetivos fundamentales:

1. Hacer una lectura del proceso de emprendimiento desde una perspectiva intercultural transversalizando las diferencias de género, generación y procedencia étnico-nacional / migratoria.
2. Realizar una reflexión práctica y de utilidad que aborde la temática desde nuevas dinámicas y retos sociales con la importancia que la presencia migratoria está cobrando en Navarra.

Entonces,

- ¿Qué significa incorporar el "enfoque migratorio"?
- ¿Qué entendemos por "perspectiva intercultural"?



¹ GARCÍA CANCLINI, N. (2000). "La globalización imaginada". Barcelona. Ed. Paidós.

_(2004): *Diferentes, desiguales y desconectados* Madrid. Ed. Gedisa.

² *Iniciativa emprendedora de los inmigrantes en Navarra*. Institución Futuro. Cámara Navarra. 2005.

3. ¿Qué entendemos por perspectiva intercultural?

El enfoque migratorio permite conocer aspectos relevantes y específicos de la experiencia vital de estas poblaciones frente a otras características de la población autóctona de cara a una intervención más apropiada e integral; por su parte, la incorporación de la perspectiva intercultural es imprescindible para fortalecer y enriquecer todas las políticas públicas, en especial las referidas a intervenciones del área de empleo, si se desea lograr la igualdad de oportunidades y la eficiencia de la labor de fomento del empleo en cualquiera de sus variantes (por cuenta ajena o autoempleo), y en definitiva, si se tiene el objetivo de mejorar los índices de empleo y de creación de empresas.

La importancia de la función económica y social que desempeñan las personas migrantes actualmente en nuestra sociedad³, a pesar de las barreras y dificultades a las que se enfrentan, nos conduce ineludiblemente a tener en cuenta las especificidades de este segmento de población, y desde ahí, fomentar la plena participación de las personas migrantes y el aprovechamiento más idóneo de sus aportes globales a nuestra economía y sociedad⁴.

Introducir perspectiva intercultural significa que las acciones desarrolladas asuman plenamente los principios de igualdad de oportunidades, sin distinción de origen

étnico-nacional, raza, sexo o cualquier otra causa de discriminación, y del derecho a la diferencia.

Por tanto, podemos decir que se trata de incorporar la perspectiva intercultural en dos niveles:

- En la revisión de la "mirada" o los imaginarios sociales que tenemos sobre las migraciones y sobre las minorías, nuestras percepciones, nuestros posicionamientos sociopolíticos, nuestras actitudes de relación con otras culturas, etc.
- En el acercamiento a la realidad de la población migrante donde es imprescindible la adquisición de algunas herramientas básicas en cuanto al acompañamiento en la superación de barreras específicas para emprender (requisitos administrativos, burocráticos, etc.)

Es fundamental tener en cuenta que las estrategias que se desplieguen en nuestras acciones de formación y asesoramiento, dependen en buena parte de los y las profesionales del asesoramiento, y de los enfoques que imprimamos en las metodologías de trabajo de nuestras entidades.



Para reflexionar sobre el fenómeno migratorio de forma que nos permita articular en nuestro trabajo una correcta perspectiva intercultural, podemos plantearnos algunas preguntas y cuestiones. Éstas sólo pretenden constituir una primera pauta de reflexión útil sobre nuestra práctica profesional en relación con el fomento del autoempleo.

- Preguntas relacionadas con las organizaciones en las que trabajamos:
- ¿Incluimos en nuestras organizaciones específicamente como público objetivo a los grupos migrantes?
 - ¿Contamos con una estrategia reflexionada para trabajar con población emigrada en nuestras acciones?
 - ¿Se han identificado elementos de discriminación a la hora de analizar acciones de emprendimientos orientadas a población migrante? ¿Cómo se afrontan estas posibles desigualdades?
 - ¿Se tienen en cuenta la realidad, necesidades y expectativas de los y las potenciales emprendedoras migrantes en la planificación y desarrollo de las actuaciones?
 - ¿Se garantiza un tratamiento diferenciado en función del origen, individual y específico, sin que, por ello, se pierda la perspectiva integral del proyecto?
 - ¿En qué medida se ha contribuido ya o se prevé contribuir en la mejora de la situación social de las personas migrantes y el desarrollo de su igualdad de oportunidades en el ámbito de la creación de empresas?

Preguntas que se refieren a nuestra labor profesional:

- ¿Tenemos en cuenta las barreras y/o peculiaridades específicas de los hombres y mujeres migrantes para emprender?
- ¿Conocemos los recursos específicos disponibles para atender a la población migrante?
- ¿Detectamos carencias a nivel técnico a la hora de trabajar con migrantes?
- ¿Implantamos medidas para resolverlas?

³ Global entrepreneurship monitor (Proyecto GEM), 2005, "Informe ejecutivo GEM España 2005". <http://www.ie.edu/gem/resultados.html>
Otras fuentes estadísticas sobre los aportes de población migrante:
· Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seg. Social. Afiliados extranjeros a la Seguridad Social. http://www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial/200606/afi_ext_mayo06.pdf
· Instituto de predicción económica (2006) Informe ejecutivo del estudio sobre el impacto macroeconómico de la inmigración en la Comunidad de Madrid http://www.uam.es/otroscentros/klein/inmigración/res_ejecutivo_0406.pdf

⁴ No desarrollaremos aquí los argumentos por los que la participación de migrantes en calidad de agentes de desarrollo local puede redundar además provechosamente en las sociedades de origen, sin embargo, mencionaremos más adelante algunos elementos de análisis transnacional necesarios para incorporar la perspectiva intercultural que inciden en este aspecto.

4. Asesoramiento y la perspectiva intercultural

4.1 Elementos transversales a tener en cuenta por partes de los y las profesionales.

4.1.1. Articulación de enfoques.

Incorporar perspectiva intercultural en el asesoramiento, implica la articulación simultánea de distintos enfoques y condicionamientos psicosociales de la población migrante.

Los enfoques que tenemos que combinar en nuestra práctica son:

- Enfoque psicosocial centrado en la persona.
- Enfoque de género y de generación.
- Enfoque migratorio e intercultural.

En el diseño de esta guía se ha utilizado un **enfoque psicosocial** basado en un *itinerario tipo*⁵ de asesoramiento como referencia para su desarrollo, buscando, de este modo, realizar una revisión con una mirada intercultural de todo el proceso de emprendimiento. Ahora bien, este enfoque **no significa implementar itinerarios ad hoc específicos y/o paralelos para las poblaciones migrantes**. Se trata de incorporar de manera integral las variables de esta población en la corriente principal de nuestra acción.

En otro orden de cosas, es oportuno señalar aquí también que el **incremento de población femenina** en los flujos migratorios que llegan a Navarra, experiencia compartida por todas las

comunidades autónomas y países receptores⁶, merece una especial atención de los potenciales y capacidades emprendedoras de esta población. Por ello, todas nuestras acciones estarán atravesadas de un análisis diferencial que pueda superar posibles desventajas y condiciones de discriminación de género experimentadas por las mujeres en el proceso migratorio y en el de asentamiento en nuestra sociedad.

A la feminización de las migraciones se añade la **juventud** generalizada de estos grupos, sea cual sea su procedencia y origen. Aunque los hombres jóvenes sufren prejuicios en la consideración de sus capacidades y de la asunción responsable de sus obligaciones, se observa un doble impacto negativo de edad y género en la percepción del protagonismo empresarial de las mujeres. Además, la medición de la edad productiva y adultez varía en función de las sociedades y culturas.

Es frecuente que la sociedad española haga generalizaciones entre los grupos migrantes, sin hacer diferencias nacionales ni regionales según el lugar de origen, ni tampoco en función del rol o estatus de la persona, o

en función del tiempo de asentamiento o arraigo en nuestra Comunidad.

En algunas ocasiones, se hace alguna pequeña precisión en función del continente o región de pertenencia: latinoas, africanas, magrebíes, asiáticas, etc. Este hecho comporta muchos problemas a la hora de enfrentar o superar creencias o imaginarios que mejoren nuestra intervención laboral.

La idiosincrasia y las formas de vivir, pensar y sentir de cada colectivo según su localidad, región, país o continente de procedencia son muy diversas, tal como ocurre en nuestro país. Es imprescindible conocer algunos de estos aspectos aplicando un **enfoque étnico-nacional** más detallado a la pertenencia regional del país de origen de la persona migrante.

El **enfoque migratorio** que utilizaremos en esta guía busca desentrañar aspectos de análisis desde el nivel micro-personal hasta los niveles macro-estructurales sin obviar los elementos de la esfera local o comunitaria que conllevan las migraciones internacionales.

Por ejemplo, este enfoque permite tener en cuenta y así rentabilizar **las redes sociales** peculiares que se establecen en la experiencia migratoria (redes de solidaridad grupal, familiar,

etc.) La conexión de estas redes es un capital social de valor incalculable para crear empresas u obtener otros beneficios. **Las redes y cadenas migratorias** fortalecen los vínculos familiares y grupales de estos colectivos en la distancia. Se ha especulado mucho sobre las desventajas⁷ y beneficios de estos fenómenos, aunque lo cierto es que supone un fórmula muy eficaz de distribución informal de ideas, productos y bienes.

Por último, ésta es una breve clasificación⁸ de condicionantes de la persona emprendedora migrante que tienen que estar presentes también en nuestros enfoques de trabajo:

- a- Estatus legal: refugio, asilo, apátridas, con autorización de trabajo temporal o permanente, autorización de residencia, autorización de estancia.
- b- Perfil sociodemográfico: sexo, origen y red social.
- c- Experiencia académico formativa y profesional: nivel académico y experiencia empresarial y laboral
- d- Otros condicionantes específicos: proyecto migratorio, tiempo y condiciones de asentamiento en Navarra, homologaciones, idioma, motivaciones, familia, etc.

Los y las profesionales deben ir articulando estos elementos. De lo contrario, es muy probable que se incurra en valoraciones incorrectas que afectan al ejercicio de la práctica profesional.

⁵ Modelo de Itinerario desarrollado en Proyecto Empléate.

⁶ Estado de la Población Mundial 2006. "Hacia la esperanza. Las mujeres y la migración internacional". UNFPA.

⁷ Hacemos referencia a estudios y opiniones en los que se pone en cuestión que estas maneras de vivir y de relacionarse dificultan los procesos de inserción de colectivos emigrados. Sin embargo, en nuestra opinión es un argumento basado frecuentemente en una estrategia asimilacionista de incorporación de población migrante que niega las diferencias en la constitución de características étnico-nacionales.

⁸ Referimos la clasificación del Manual elaborado por la iniciativa europea: "Inmigración y Creación de Empresas. Guía para crear una empresa". Proyecto LACER. Transformando. Septiembre de 2006.

4.1.2. Algunos pensamientos estereotipados

A modo de ejemplos ilustrativos que nos condicionan nuestra práctica para realizar un asesoramiento adecuado, vamos a conocer algunos pensamientos estereotipados y opiniones prejuizadas:

En Navarra, existe la percepción social de que la población migrante posee menos formación académica...

Sin duda, es un imaginario social erróneo que conduce a infravalorar sus competencias emprendedoras.

¿Qué podemos hacer?

Debemos saber, ante todo, que los niveles formativos de la población migrante en Navarra son muy similares a los de las personas autóctonas.

Para verificar esta afirmación, reproducimos seguidamente los datos sobre niveles de estudios de la población migrante en Navarra recogidos en el último "Plan para la Integración Social de la Población Inmigrante"⁹ aprobado por el Gobierno de Navarra el día 25 de junio de 2001.

Distribución por niveles de estudios de las personas inmigrantes mayores de 16 años residentes en Navarra

	Población inmigrante en general	Población inmigrante (menos Marruecos)	Población Navarra estandarizada
Analfabetos/as	1,9	0,4	0,4
Primaria incompleta	17,8	15,6	18,9
Enseñanza obligatoria	16,1	14,0	26,4
Bachiller o F.P.	49,5	54,0	37,4
Estudios universitarios	14,7	16,0	16,8
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Plan de Integración social a la Población Inmigrante 2001.

⁹ "Plan de Integración Social a población inmigrante". Cap.1. Población inmigrante en Navarra. Pag. 27 http://www.cfnavarra.es/DGBS/planificacion/plan_pobl_inmig.htm.

¹⁰ "Iniciativa Emprendedora de los Inmigrantes en Navarra". Instituto Futuro/Cámara Navarra. 2005.



de sus prácticas de vida. Por ello, vamos a hacer algunos recorridos tomando como punto de partida estos imaginarios colectivos, que impiden un desarrollo correcto de la intervención profesional.

Otros prejuicios obstaculizadores

La población migrante se enfrenta, a menudo, a diferentes estereotipos sociales y prejuicios generacionales y de género que, en última instancia, dificultan el éxito de sus iniciativas empresariales.

Muchos son los ejemplos que podríamos analizar referidos a imaginarios sociales falsos. Sólo esbozaremos a continuación, algunos de ellos que versan sobre:

– **Estilos y formas de trabajo** según su país de origen, etnia, género o edad. En muchas ocasiones se suele tildar a las poblaciones migrantes de "poco trabajadoras o ineficaces" (ejemplos que involucran a la población negra, a comunidades latinas procedentes de la región del Caribe u otras afines, etc.) o por el contrario como de "gente muy esforzada o muy eficiente" (comunidades de países del este, etc.) Estos calificativos y expresiones sobre las formas de trabajo de grupos migrantes tienen su origen, mayoritariamente, en las concepciones teóricas del desarrollo, de lo que es "mal o buen desarrollo" de una sociedad y de qué

factores lo producen. La población migrante procede habitualmente de países empobrecidos o en vías de desarrollo, y esto, a veces, genera la falsa idea de que esta situación se ocasiona por sus estilos y formas de trabajar, obviando los problemas macroestructurales de gran envergadura que padecen estos países.

- **Interferencias de aspectos socio-culturales** en los rendimientos y capacidades laborales reflejadas especialmente en prácticas religiosas como las atribuidas a colectivos de confesión musulmana, o el estereotipo de que mantienen unas relaciones interpersonales más bien endogámicas. Se dificulta, así, la percepción sobre sus capacidades no sólo emprendedoras en negocios con clientela diversas sino también en el orden de su participación social y política en el desarrollo de sus localidades de residencia.
- **Prejuicios sexuales en actividades empresariales** son habitualmente padecidos no sólo entre las mujeres de grupos migrantes sino también en las mujeres autóctonas. No desarrollaremos en profundidad asuntos de gran impacto y complejidad para un correcto desarrollo profesional de las mujeres como la segregación horizontal y vertical, brecha salarial, acoso sexual y moral en el trabajo (en aumento especialmente para ciertas mujeres migrantes muy referenciadas en las publicidades con contenido exótico

¹¹ Los análisis cualitativos exigen disponer de una información que trasciende a nuestra especialidad y sobrepasa los saberes derivados de ella. El trabajo interdisciplinario es una fortaleza para la intervención social de carácter integral. Incluimos en el punto 5 de esta guía algunos elementos relevantes para el análisis cualitativo del fenómeno de las migraciones internacionales.

sexual, etc.) Ahora bien, nos detendremos un poco más en ciertas barreras que impiden taxativamente que la generación de ideas empresariales sean llevadas a cabo por las mujeres, especialmente si son migrantes.

Algunas de las barreras que afectan a toda la población en general, pero que frenan, particularmente, el autoempleo femenino migrante:

– **División sexual del trabajo.** Se ha identificado este fenómeno como raíz de la exclusión de las mujeres de las actividades relacionadas con la vida económica, política y social, esto es, acciones del espacio público. Las tareas propias del espacio privado, las actividades de cuidado de la vida humana han sido desarrolladas tradicionalmente de manera altruista, y por ello, no han sido gestionadas ni valoradas económicamente en el mercado laboral. La llegada de población migrante femenina ha revitalizado notablemente el debate social sobre este fenómeno, en tanto son las mujeres migrantes las sostenedoras de las actividades necesarias del cuidado de las familias y la vida humana. Una parte creciente de las tareas del hogar se vuelve a ubicar en el mercado: se compran directamente como bienes y servicios, o en forma indirecta mediante mano de obra contratada. Como consecuencia estamos presenciando el retorno de las llamadas "clases de servicio" en todas las ciudades globales del mundo, compuestas en gran medida por **mujeres y jóvenes migran-**

tes. Este fenómeno influye también en que las mujeres suelen crear empresas en sectores feminizados: pequeño comercio, cuidado de personas, productos o servicios de alimentación, etc.

- **Centralidad en el empleo.** Los roles que las mujeres han ido asumiendo, ocasiona que las responsabilidades familiares y domésticas suelen centrar la atención de las mujeres, y en el caso de muchas mujeres migrantes se añade responsabilidades de sostener familias completas en sus localidades de origen. **La motivación y la capacidad de ahorro para la inversión queda así francamente mermada.**
- Fenómenos como la "brecha salarial" y actividades de economía informal, junto a otros factores de segregación por razón de género, suponen a este colectivo mayores dificultades de disponer del **patrimonio familiar o de renta** y de otros recursos para iniciativas de autoempleo.
- Entorno empresarial reactivo y con reserva ante el hecho de **la figura empresarial de las mujeres, especialmente migrantes.** Las condiciones de asumir riesgos en iniciativas de emprendimiento son más duras para estas mujeres migrantes que, además de enfrentar las deudas del viaje migratorio y cargas familiares en destino y origen, tienen que superar obstáculos de fiabilidad y

confianza de los distintos agentes interventores en el circuito de creación de empresa.

¿Qué podemos hacer?

Los y las profesionales del asesoramiento trabajamos en este caldo de cultivo de "falsos imaginarios". La migración exige que nuestra mirada sobre el fenómeno atienda a su complejidad.

Fundamentalmente, los prejuicios y los estereotipos en los imaginarios colectivos, nos pueden llevar a dos tipos de posicionamientos:

- Una visión paternalista/asistencia- lista, que mira a los y a las migrantes como víctimas y/o personas pasivas a las que hay que ayudar o auxiliar (no desde una posición de igualdad en derechos y oportunidades sino desde una visión de cierta superioridad y consentimiento).
- Otra visión meramente reactiva, que arranca de la concepción de la migración como una amenaza externa¹². En el mejor de los casos esta posición defensiva va a exigir a la población migrante que "se integre" o que "se adapte" a nuestra sociedad, y en el campo que nos ocupa, a nuestras formas y modelos de emprender un negocio¹³.

¹² Las formas de incorporación de la población migrante a nuestro mercado laboral se analiza regularmente desde estas dos dimensiones: sustitución y complementariedad con la fuerza de trabajo nacional. "Revista de Estadística y Sociedad". Marzo 2004 y "Nuevas juventud obrera: jóvenes inmigrantes y mercado de trabajo". Congreso Español de Sociología 2005.

¹³ Encontraremos más referencias a modelos asimilacionistas de integración y gestión de la interculturalidad en el punto 5 de esta guía: "Conceptos teóricos o argumentaciones claves para el análisis cualitativo en la práctica profesional".

Es necesario, por tanto, examinar nuestras representaciones acerca de las migraciones y partir de un conocimiento e interés más complejo sobre este fenómeno social para encontrar la visión adecuada y desde ahí definir nuestro modelo de intervención.

Si el diagnóstico del proyecto ha sido realizado con una buena perspectiva intercultural articulando todos los enfoques, las dificultades saldrán a flote, y resultará más fácil la planificación de actuaciones dirigidas a superarlas. Contemplar las características diferentes de las poblaciones no significa encasillar poblaciones ni perder de vista la individualidad de cada persona; las diversas formas de gestionar una empresa se miden por su eficacia y no por estereotipos de estilos de dirección ni la generación de ideas empresariales deben ser asociadas al género masculino o a formas de vivir en razón a la cultura de ciertos lugares del mundo.

4.2 Primera fase: entrevista de acogida/diagnóstico¹⁴

Al realizar una entrevista de acogida y/o de diagnóstico, primer paso de un proceso de asesoramiento al autoempleo, es importante tener en cuenta ciertos aspectos que, posteriormente, pueden influir en el proceso de emprendimiento. Algunos de ellos, tienen que ver directamente con el hecho de ser migrante¹⁵.

Mencionaremos algunos problemas que se producen en la fase inicial de acogida, previa al diagnóstico y la devolución y compromiso, que suelen pasar desapercibidos por la naturaleza sociocultural, pero que tienen relevancia en la persona migrante, y que es fundamental para una correcta puesta en marcha de perspectiva intercultural.

La entrevista de acogida, en su momento de toma de contacto con la persona atendida, exige una serie de protocolos de cortesía y socio-comunicativos que son distintos según los lugares de origen y en muchas sociedades, están sujetos a costumbres diferenciadas de relación entre hombres y mujeres o entre población joven y adulta. Las formas de saludo y despedida, los tonos de voz, la formas de preguntar y asentir en especial sobre la propia biografía, los distintos usos de interjecciones u otras formas de comu-

nicación no verbal y reglas sociales: posturas, miradas, presencia, puntualidad, etc. son elementos que nos pueden jugar malas pasadas, inclusive cuando se trata de poblaciones hispano-hablantes con ciertas pautas y hábitos histórico-culturales comunes. No se trata de que los y las profesionales tengamos que conocer todas las coordenadas de comunicación de los grupos migrantes sino de que estemos en **disposición de mantener una postura de flexibilidad y receptividad** respeto de estos modos y formas muy enraizados en las relaciones de las personas.

Con esta aclaración, estaremos en situación de abordar mejor la acogida y el diagnóstico de la persona atendida.

En esta tarea podemos encontrar obstáculos propios de las poblaciones migrantes, que señalamos anteriormente en la clasificación de condicionantes¹⁶ por ser hombre o mujer migrante. Trataremos, a continuación, de ejemplificar los más relevantes:

¹⁴ Recogemos en esa división en fases la propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión del Centro Integral del Formación y Empleo de la Fundación Tomillo. "Orientación Sociolaboral basada en itinerarios". Madrid 2003.
La construcción de itinerarios está presente transversalmente en fases. Cada fase incluye una metodología de trabajo que puede darse simultáneamente en el tiempo o por separado. Las fases son:
· Primera fase de acogida: incluye entrevista de acogida, de diagnóstico de empleabilidad y de devolución y compromiso.
· Segunda fase de desarrollo: entrevistas de seguimiento, mantenimiento de empleo, y renovación y compromiso.
· Tercera fase de cierre: entrevistas de evaluación y cierre, seguimiento de la persona.

¹⁵ Más información en http://www.trabajadorinmigrante.com/image/trabajar_espania.pdf

¹⁶ CF. Nota nº 8.



4.2.1. La regularización de permisos de trabajo y los trámites administrativos a los que tienen que hacer frente¹⁷.

La situación legal de las personas migrantes¹⁸ supone una condición desventajosa de entrada como podremos analizar a continuación, y por ello, su apuesta emprendedora se puede llegar a convertir en doblemente trabajosa y arriesgada frente a otros grupos emprendedores.

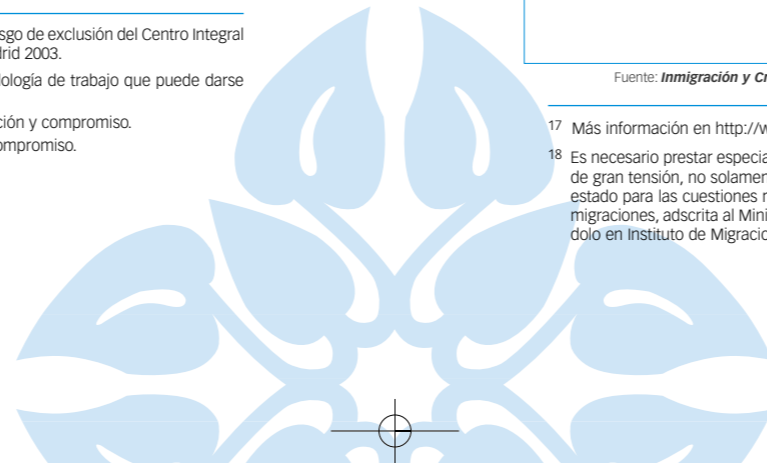
A modo de ilustración incluimos una tabla explicativa de los condicionantes importantes a considerar en función a todos los posibles estatutos legales.

	Permisos de trabajo cuenta ajena	Autorización de estancia por estudios	Solicitantes de asilo	Estatuto de refugiados	Personas con protección especial	Apartridas
Accesos recursos autoempleo	Similares a nacionales.	No disponen de ayudas oficiales.	Ayudas a la supervivencia.	Subvenciones muy limitadas; ayudas sociales; programas de administración pública.	Programas generales y especiales públicos.	Subvenciones muy limitadas; ayudas sociales; programas de administración pública.
Motivación para emprender	Mejora del subempleo o empleo precario. Ideas de negocio.	Alternativa para poner en práctica sus conocimientos y formación.	Lograr formación, hueco en el mercado, desarrollar habilidades.	Salida al desempleo, mejora del subempleo.	Lograr formación, hueco en el mercado, desarrollar habilidades.	Salida al desempleo, mejora del subempleo.
Experiencia laboral en destino	Variada, de baja cualificación, contratos temporales.	Variada	Poca	Poca	Varia en función del tiempo de residencia y en función de la edad.	Varia en función del tiempo de residencia y en función de la edad.
Situación de empleo	Precariedad y temporalidad en la contratación, baja cualificación.	Falta de autorización para trabajar, desconocimiento por parte del empleador de la posibilidad de contratación.	Temporalidad de la autorización para trabajar. Inseguridad jurídica. Desconocimiento por parte del empleador.	Inestabilidad emocional. Dificultades de asumir su nueva situación. Precariedad, temporalidad en contratación. Desconocimiento por parte del empleador.	Retrasos administrativos. Desconocimiento por parte del empleador. Precariedad, temporalidad en contratación. Temporalidad de autorización para trabajar.	Precariedad y temporalidad en contratación. Desconocimiento por parte del empleador.

Fuente: *Inmigración y Creación de Empresas. Guía para crear una empresa*. Proyecto LACER.2006

¹⁷ Más información en http://www.trabajadorinmigrante.com/image/trabajar_espania.pdf

¹⁸ Es necesario prestar especial atención a los cambios de las políticas migratorias. Únicamente queremos señalar que ha habido momentos de gran tensión, no solamente para las poblaciones afectadas sino incluso ha ocasionado la modificación de estructuras organizativas de estado para las cuestiones migratorias. Por citar un ejemplo, en 1997 el gobierno central creó una dirección general de orientación de las migraciones, adscrita al Ministerio de Trabajo y asuntos sociales y modificó el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) convirtiéndolo en Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).



Las mujeres tienen aún más dificultades para obtener permisos de trabajo, y cuando por fin lo consiguen, se trata en la mayoría de las ocasiones de un permiso restringido a empleos no cualificados o en sectores muy sesgados por la discriminación de género, y donde no se puede emprender con facilidad. Las condiciones de regularización de ciertos sectores de producción feminizados son muy desventajosas.

En el caso de migrantes que carezcan de nacionalidad española, la legislación vigente en materia de extranjería¹⁹ establece la **obligatoriedad de disponer de un Permiso de Trabajo para trabajar por cuenta propia**. Hay que tener en cuenta pues, los siguientes casos²⁰:

- La necesidad de realizar un cambio en el permiso. El período de tiempo que transcurre para que se responda a una solicitud de permiso de trabajo por cuenta ajena o cambio del mismo a cuenta propia es un factor que incrementa las condiciones de discriminación en el acceso al empleo y al autoempleo.
- La temporalidad en los permisos de trabajo genera inestabilidad, inseguridad jurídica y el incremento de las dificultades para poner en marcha un negocio.

¹⁹ El material didáctico "Aprendiendo un idioma para trabajar" responde a una iniciativa de Cruz Roja Española para mejorar la empleabilidad de las personas migrantes, desarrollada en el marco del Programa Operativo Pluriregional "Lucha contra la discriminación" cofinanciado por el Fondo Social Europeo.2002.

²⁰ La información general relativa a reconocimiento profesional y académico puede obtenerse en la Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones. Conserjería Técnica de Títulos de la Unión Europea. <http://www.mec.es/mecd/titulos/convalidacion.html>

¿Qué podemos hacer?

Es indispensable contemplar este condicionante de estatuto legal a la hora de ver las posibilidades reales de emprender, asegurándonos de que el permiso de trabajo autoriza a trabajar por cuenta propia. Si no es así, debemos acompañar en los trámites de cambio o solicitud para ayudar a minimizar las dificultades.

Se incluye una reseña general sobre la situación de los permisos de trabajo actualmente, si bien, como se trata de un tema en continua modificación, resulta ineludible contar continuamente con una información actualizada sobre este aspecto.

Enlace a la página de "Transformando", entidad que ha publicado un *Manual sobre Permisos de Trabajo*. <http://www.lacer-entrepreneurs.org/>

Enlace del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Inmigración y Emigración: http://www.mtas.es/sec_emi/index.htm

Existen, además, organizaciones especializadas en atención a personas migrantes que cuentan con ser-

vicio de asesoramiento, y con las que es posible y recomendable coordinarnos o derivar los casos.

- ANAFE-CITE-CCOO: <http://www.anafe-cite.org/>
- CRUZ ROJA: <http://www.crnava.org/>
- CARITAS PAMPLONA-TUDELA <http://www.caritaspamplona.org>
- CENTROS GUÍA DE ATENCIÓN A INMIGRANTES DE UGT: <http://navarra.ugt.org/>
- SOS RACISMO: <http://www.nodo50.org/sosracismonavarra>

4.2.2. Eventual desconocimiento del idioma²¹.

En algunos casos, la población emigrada no hispanohablante presenta dificultades lingüísticas y de comunicación para desarrollar sus capacidades emprendedoras. Si bien este tipo de obstáculos son totalmente superables a medio plazo, las personas emprendedoras deben tener en cuenta este hecho antes de emprender, aunque su idea de negocio esté orientada a ofrecer productos y servicios a migrantes de habla no hispana y/o de su país de origen. En ocasiones ocurre que ciertas poblaciones migrantes no han accedido a otros recursos públicos y estructuras sociales de participación que permiten aprender castellano de

²¹ El material didáctico Aprendiendo un idioma para trabajar responde a una iniciativa de Cruz Roja Española para mejorar la empleabilidad de las personas migrantes, desarrollada en el marco del Programa Operativo Pluriregional "Lucha contra la discriminación" cofinanciado por el Fondo Social Europeo.2002.

forma gratuita y adaptada a sus necesidades y posibilidades reales.

¿Qué podemos hacer?

Son varios los centros en los que se imparten clases de castellano para migrantes. Si bien hay entidades de atención a esta población que tienen la información concreta sobre estos recursos disponibles, es bueno que el personal que trabajamos en dispositivos de empleo o en centros de inserción sociolaboral conozcamos los lugares a donde se pueden dirigir en todo momento. Por ello, facilitamos el enlace online del Departamento de Educación en el que encontramos información al respecto para nuestra comunidad:

<http://www.pnte.cfnavarra.es/>

El Instituto Navarro de la Mujer (INAM) o las entidades del tejido asociativo suelen contemplar acciones positivas y mecanismos de conciliación que permiten paliar la situación de desventaja con la que las mujeres enfrentan cuando quieren aprender la lengua de la localidad o país de residencia.

4.2.3. La formación y las dificultades con la homologación académica²².

Gran número de hombres y mujeres migrantes poseen formación y muchas de las competencias emprendedoras necesarias para iniciar la puesta en marcha de un negocio, aunque su titulación no esté homologada. No obstante, no suele estar explicitada esta competencia académico-profesional habida cuenta de que son conscientes de la necesidad de homologación y se emplean, por ello, a menudo, en sectores sin necesidad de cualificación.

Un hecho relevante en este apartado es la **pérdida de autoestima personal y profesional**, motivada en gran parte por el escaso reconocimiento de la sociedad de acogida de su bagaje sociocultural y sus capacidades personales y laborales para emprender.

Por otro lado, si bien el proceso de convalidación de títulos técnicos y universitarios es largo y dificultoso, por otra parte, también impide el acceso a cierto tipo de formación complementaria o estudios adicionales que influyen en la decisión de crear empresa y en las posibilidades de éxito.

¿Qué podemos hacer?

– Sacar a la luz las capacidades y los conocimientos:

La función estratégica fundamental de los y las profesionales del asesoramiento es descubrir la cualifi-

cación académico-profesional y la experiencia laboral de las personas migrantes usuarias del servicio al realizar las entrevistas de diagnóstico, al margen de su “aparente” funcionalidad para el empleo; para ello, cada profesional deberá analizarla conjuntamente con la persona emprendedora para sacar a la luz las capacidades latentes y conocimientos formativos adquiridos que puedan servir para la creación y puesta en marcha de negocios.

Además, este procedimiento particularizado contribuirá a que la población migrante, hombres y mujeres, se sienta valorada y atendida adecuadamente en relación con sus especificidades y competencias. Coadyudará, también, a que realicemos un diagnóstico más ajustado y certero de las capacidades para emprender de la población migrante en su conjunto, valorando informaciones relevantes para atender diferencias de género, generación y lugar de procedencia.

– Acompañar en el proceso de homologación:

Si se quiere iniciar el proceso de homologación de los estudios, podemos acompañar y facilitar los

procedimientos, que comporta, en la mayoría de los casos, trámites largos y gestiones burocráticas costosas.

Aparte de conocer procedimientos generales que ya señalamos en el apartado anterior, sugerimos que se consulte el enlace de la página web del Ayuntamiento de Pamplona, donde se explica brevemente cuál debe ser la tramitación e incluye otros enlaces de interés relacionados:
<http://www.inmigracionpamplona.com/3ServiciosCiudadano/5-5-homologacion.asp>

En todo caso, y para mayor información, señalamos que el organismo competente es la Delegación del Gobierno en Navarra, y ésta es la dirección:

Área de Alta Inspección de Educación de la Delegación del Gobierno en Navarra. C/ Paulino Caballero, 4 de Pamplona. En horario de lunes a viernes de 9.00 a 14.00 horas, o llamar a los teléfonos 948 223 307 - 948 229 798.

4.2.4. Menor conocimiento del entorno de llegada y de los recursos disponibles.

Entre la población migrante existe generalmente un menor conocimiento del entorno y los recursos disponibles, fundamentalmente si tienen poco tiempo de asentamiento y no han completado procesos básicos de arraigo social y comunitario.

Las personas son complejas, máxime cuando soportan identidades de birresidencialidad o de transiciones culturales, y existen muchísimos elementos y variables que influyen en el éxito de la puesta en marcha de un negocio. **Los enfoques integradores que planteamos en esta guía** siempre nos obligan a contemplar a los hombres y las mujeres migrantes en la totalidad de sus dimensiones y a atender, de igual modo, a los factores personales, sociales y profesionales de una manera no fragmentada.

¿Qué podemos hacer?

Evidentemente, el hecho de tener las necesidades básicas cubiertas y una situación digna en el ámbito de la vivienda, servicios básicos de salud, apoyos para los cuidados de personas dependientes, etc., facilitará el proceso de emprendimiento y en este sentido, podemos lograr que las personas conozcan todos los recursos que estén a su alcance para mejorar su situación personal y familiar de partida.

Como profesionales, debemos realizar una tarea de información y en su

²² La información general relativa a reconocimiento profesional y académico puede obtenerse en la Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones. Conserjería Técnica de Títulos de la Unión Europea. <http://www.mec.es/mecd/titulos/convalidacion.html>

caso de **derivación** hacia recursos generalistas y/o específicos que puedan ser de utilidad.

A la hora de realizar un asesoramiento puede ser también fundamental establecer relaciones de **coordinación** entre las entidades que estén en torno a las necesidades de la persona. En nuestra comunidad hay varias entidades sociales que atienden a población migrante, así como asociaciones y servicios públicos que cuentan con un gran bagaje y conocimiento de la temática. Trabajar coordinadamente en torno a la persona, logrará crear sinergias, evitando así una mera repetición de acciones que no cubren las demandas ni aprovechan el potencial de la población objetivo.

En Navarra²³ se cuenta con un marco normativo y programas de apoyo integral de población migrante que cubre ámbitos de: inserción laboral, regulación y formación, vivienda, salud, educación, sensibilización social, promoción comunitaria y atención de los servicios sociales entre otros²⁴. A la hora de afrontar tareas profesionales de orientación e inserción sociolaboral conviene que dispongamos de un conocimiento lo más actualizado posible en este campo. De nuevo, la integralidad de la intervención es aquí clave de éxito en nuestra actuación profesional.

Algunas informaciones de ayuda y utilidad:

- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
<http://www.cfnavarra.es/DGBS/>
- Dirección General de Bienestar Social, Deporte y Juventud: Consulta de centros y servicios;
http://www.cfnavarra.es/dgbscop/consulta_centro.asp
- Web del Ayuntamiento de Pamplona, Guía de Recursos para inmigrantes, servicios al ciudadano/a: información de Servicios Sociales, salud, tramitación de documentación, vivienda, etc.
<http://www.inmigracionpamplona.com/3ServiciosCiudadano/10-0-servicios-sociales.asp>
- Guía Navarra de Recursos para el Trabajo, Guía editada por Fundación Gaztelan:
www.guianavarra.org

4.2.5. La motivación.

En nuestro asesoramiento, es necesario conocer de dónde parte la motivación para emprender. Es un elemento clave en el éxito de una empresa.

¿De dónde parte la motivación?

En el caso de las personas que inician una experiencia migratoria, tra-



bajar por su cuenta, en muchos casos, ya forma parte de sus respectivos proyectos de vida con anterioridad a su llegada a España; además, en muchas ocasiones, la iniciativa puede ser también un reflejo del tipo de tejido comercial que existe en la mayoría de los países emisores: América Latina, Asia, etc.

Y en muchas ocasiones, aparecen cualidades y competencias emprendedoras, derivadas del propio hecho de migrar: Iniciativa, capacidad de asumir riesgos, adaptación al cambio, dedicación, constancia, etc. Una labor importante del asesoramiento es evidenciarlas.

Pero además de esto, las motivaciones para emprender de los hombres y de las mujeres migrantes pueden tener peculiaridades respecto a las presentes en la población autóctona. Uno de los más relevantes aspectos operativos es el carácter "transnacionalizado" presente en esta población. Las peculiaridades derivadas de este carácter transnacional se deben analizar con una perspectiva integrada de realidades (aquí y allí) comprensible sobre todo en razón de los fuertes vínculos que se generan entre sociedad emisora y receptora de migración.

Analicemos, pues, en profundidad, algunas peculiaridades que inciden en la motivación:

El Autoempleo se presenta en muchas ocasiones como alternativa al empleo precario por cuenta ajena.

En algún caso, la motivación por emprender se puede tratar más de una reacción defensiva ante la actual precariedad laboral que enfrentan los empleos por cuenta ajena, especialmente para este sector de población, que a la existencia de un claro espíritu emprendedor.

"Sobre la motivación para emprender, el autoempleo es la más frecuente, lo cual apoya la evidencia señalada por la literatura de que este colectivo recurre al autoempleo debido a la dificultad para encontrar trabajo por cuenta ajena²⁵".

Ésta es una característica trasladable a muchos grupos de población, pero que se manifiesta de modo más importante en personas migrantes debido a la especial precariedad laboral motivada por sus condicionamientos legales, la segmentación del mercado laboral y otros factores de discriminación como la feminización y la juventud predominante.

El mercado laboral español está claramente segmentado a partir de la pertenencia étnico-nacional y en razón de la vulnerabilidad de género y generación, ofreciendo escasas posibilidades de movilidad a estos colectivos. El autoempleo puede paliar en parte esta situación estructural.

²³ López de Lera, D. e Izquierdo Escribano, A. "Impacto de la inmigración extracomunitaria en Navarra". <http://www.cfnavarra.es/DGBS/planificacion/estudios1.htm>

²⁴ "Iniciativa emprendedora de los inmigrantes en Navarra". Cap.4. Apoyo a la inmigración y a la creación de empresas en Navarra. Instituto Futuro. Cámara Navarra.

²⁵ "Iniciativa Emprendedora de los Inmigrantes en Navarra". Instituto Futuro/ Cámara Navarra.



"Así, para muchas mujeres migrantes, sobre todo aquellas que cuentan con un nivel educativo elevado, la vía emprendedora representa una de las pocas estrategias de movilidad laboral a su alcance, que les permite abandonar los sectores laborales clásicos reservados a las trabajadoras migrantes (hostelería, sector cuidados, limpiezas, o prostitución)"²⁶.

¿Qué podemos hacer?

Montar un negocio sólo como alternativa al empleo por cuenta ajena acarrea numerosas dificultades. Es imprescindible dar a conocer las repercusiones y consecuencias de la puesta en marcha de un negocio, la dificultad para ganar dinero a corto plazo y la importancia de tener las adecuadas capacidades emprendedoras. Para ello, debemos analizar con detenimiento la viabilidad de la idea con un enfoque migratorio, desde, al menos, cuatro puntos de vista diferentes:

- **viabilidad comercial** que permite asegurar una clientela potencial dispuesta a pagar por el servicio o producto. ¿Migrante y/o autóctona y/o residente en origen?
- **viabilidad humana** que asegura que se puede cubrir entre socio-as, colaboradores-as y empleados-as todas las funciones de la empresa: dirección, venta, producción y control económico administrativo. ¿Familiares, amistades, relaciones transnacionales, etc.?

- **viabilidad técnica** que analiza la capacidad de las personas emprendedoras de realizar el producto o servicio de calidad cumpliendo los requisitos legales oportunos. ¿Redes sociales y de distribución, comunicaciones, infraestructuras, etc.?
- **viabilidad económico-financiera** cuya pretensión es conseguir un capital de inicio, el incremento de ingresos frente al de gastos y poder hacer frente a todos los pagos directos e indirectos derivados. ¿Ayudas, microcréditos, entidades financieras, remesas, etc.?

El personal asesor, orientador o tutor tiene que saber diferenciar y exponer claramente desde el principio "qué supone emprender aquí", hacer comprender las diferencias entre un empleo por cuenta ajena y cuenta propia y sus posibles riesgos, analizar con realismo las posibles dificultades burocráticas administrativas que pueden interferir en el buen desarrollo de la idea empresarial, y en caso de que se opte por no emprender, hay que estar en capacidad de derivar hacia recursos o entidades que puedan orientar a estos colectivos hacia una búsqueda de empleo efectiva, tendente a una mejora de sus condiciones laborales de partida.



Enlaces de Servicios de Búsqueda de Empleo:

- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO:
<http://www.empleo.navarra.es>
- ANAFE-CITE-CCOO:
<http://www.anafe-cite.org/>
- CRUZ ROJA:
<http://www.crnava.org/>
- CENTROS GUÍA DE ATENCIÓN A INMIGRANTES DE UGT:
<http://navarra.ugt.org/>
- CÁRITAS PAMPLONA-TUDELA:
<http://www.caritaspamplona.org>
- FUNDACIÓN GAZTELAN:
<http://www.gaztelan.org>

Otros elementos relevantes en la motivación:

Tener en cuenta las razones que han motivado el hecho de emprender, es decir, cual era el **proyecto migratorio** de la persona nos permite comprender muchos de los aspectos de motivación en el proceso de emprendimiento.

La migración se convierte en una **respuesta individual o familiar** que puede generar una **importante pérdida del proyecto propio de desarrollo personal**. Hay que tener también en cuenta el estrés y el cambio de identidad que implica el hecho de migrar (fenómenos que se han denominado "**Duelo Migratorio y Síndrome de Ulises**"²⁷). Estos elementos influyen lógicamente

²⁷ "Duelo Migratorio". J. Achotegui 1997. Cuestionario de los siete duelos.

²⁸ El enfoque de Codesarrollo en el ámbito de la cooperación internacional y las migraciones nace de esta necesidad. Por ello, la estrategia de Codesarrollo se ha reflejado en el "**Plan Director y en el informe de la Oficina de Planificación y Evaluación**" de la Agencia Española de Cooperación Internacional como fundamental y prioritaria en los proyectos de desarrollo con países emisores.

en la motivación de la persona para emprender un negocio.

¿Qué podemos hacer?

La activación de la estima personal, de la motivación como agentes de cambio y de desarrollo aquí y allí, exige que dicho impulso se haga desde las iniciativas del tejido social y económico²⁸, y también desde nuestro papel de asesores y asesoras, teniendo en cuenta estas situaciones.

²⁶ Parella Rubio, S. "Estrategias de los comercios étnicos en Barcelona". Política y Cultura, Primavera 2005, núm. 23, pp. 257-275.

4.3 Segunda fase de asesoramiento

4.3.1. Identificación de ideas de negocio.

Condicionantes específicos que influyen en la idea de negocio: proyecto transnacional de vida, contexto local globalizado: limitaciones y habilidades.

La idea de negocio que una persona elige no es ajena a las experiencias que se han tenido a lo largo de la vida, y a los hitos más señalados de su biografía actual. **La fragilidad de un proyecto vital** constreñido por las exigencias legales y las trabas administrativas derivadas de la condición de extranjería hacen mella en la generación de ideas de negocio y de emprendimiento.

Tal vez por eso se ha podido observar, en algunas ocasiones, **limitaciones** en las ideas empresariales respecto a los siguientes temas:

- Limitaciones en el análisis previo de los problemas que se puede encontrar en el mercado español (estructura empresarial, tejido comercial...), que frecuentemente dista de parecerse al tejido empresarial de sus países o localidades de origen.
- Limitaciones en el estudio de mercado de los servicios y productos que pueden ser exitosos y de la clientela objetivo posible: en muchos casos la propia población migrante de su país, o de colectivos afines.

Por el contrario, esta población presenta igualmente habilidades que

pueden ser fortalezas tenidas en cuenta en la idea de negocio:

La población migrante no rompe lazos emocionales ni cognitivos con sus compatriotas ni con sus países en origen, con lo que pasan etapas en las que se siente, actúa y se autodefine como “puente entre dos mundos”. Esta identidad transnacional adquirida por las características propias de la globalización, puede ser en algunos momentos una amenaza para los negocios (como hemos dicho, pueden tener limitaciones para investigar el mercado) pero comporta, sin duda, también grandes potenciales y oportunidades de recrear nuevas fórmulas empresariales acomodadas al contexto de globalización en el que nos encontramos.

En este sentido, aumentan las denominadas **“empresas biculturales”**. Tenemos, al menos dos tipologías que tener en cuenta:

- **Empresas biculturales generadas en nuestro país** y que involucra a población/servicios/productos/etc. procedentes de países emisores de migración y de procedencia autóctona. A este respecto, los negocios “biculturales” ofrecen grandes oportunidades.
- **Empresas biculturales como iniciativas de empleo transnacional de nivel intercomunitario**, (aplica a dos comunidades interconecta-

das). De esta última fórmula, podemos citar pocas experiencias ligadas al uso productivo de remesas lideradas por entidades privadas sin ánimo de lucro y algunas entidades financieras, que han empezado a ver en este ámbito grandes oportunidades de crecimiento económico y social. <http://www.codesarrollo-cideal.org/>.

¿Qué podemos hacer?

La intervención social busca como principio transformar los obstáculos bien gestionados en oportunidades, y por ello, avanza en detectar los vacíos que ofrece el mercado español.

Como decimos, hay varios escenarios posibles que es fundamental aprovechar:

- El fenómeno social de las migraciones está configurando una realidad social y territorial diversa cultural y socialmente.

En un mismo tiempo y espacio, estamos conviviendo hombres y mujeres con diversos valores y códigos culturales, y que, por tanto, estamos demandando bienes y servicios de consumo a los que el mercado no está respondiendo. Las personas migrantes, como **agentes empren-**

dedores, detectan y ofertan estos productos y servicios. Son bienes y servicios que han tenido, en principio, como clientela potencial a la propia población migrante compatriota o colectivos afines. **Los negocios étnicos**, por ejemplo, han venido respondiendo a este patrón empresarial: tienda de productos alimenticios de diferentes países, cyberlocutorios, peluquerías africanas y dominicanas, restaurantes étnicos, etc.) Sin embargo, la interacción permanente de las poblaciones autóctonas y migrantes en todas las facetas de la vida pública cotidiana y de participación ciudadana en actividades municipales de interculturalidad han logrado ir incorporando clientelas nuevas²⁹.

- Como consecuencia del fenómeno de las migraciones, surgen nuevas necesidades de bienes y servicios que requieren de personas que dominen los códigos culturales de las sociedades de origen de los migrantes y de la sociedad de acogida. Como decíamos, se categoriza como “negocio bicultural”³⁰: la mediación intercultural, empresas de traducción e interpretación, agencias de viajes, importación y exportación, etc. se enmarcan en las once categorías³¹ que definen el “negocio bicultural”. Es necesario que ayudemos a fomentar la

²⁹ El sector no lucrativo y las administraciones locales, principalmente, han potenciado programas de intercambio humano y cultural en los que se ha podido poner en relación en los espacios públicos municipales manifestaciones culturales variadas de los colectivos migrantes: comidas, músicas, actividades artísticas de diversa índole, etc. Algunos productos y servicios se han hecho habituales entre población autóctona.

³⁰ Cf. Nota n.º 23.

³¹ La investigación sobre “El empleo bicultural de CEPAIM (2000)” define once categorías: universales, mediación, gerencia-gestión, formación, traducción-interpretación, turismo, import-export, restauración y hostelería, ocio productivo, medicina alternativa y nuevas líneas.

apertura de estos nuevos mercados, colaborando también a la profesionalización y mejora de estos yacimientos.

- “Efecto sustitución”. El pequeño comercio figura como un sector en crisis dentro de la población autóctona, lo que se traduce en un progresivo cierre de locales por jubilación o por escasa rentabilidad. Pero dicho abandono del sector genera vacantes que son ocupadas cada vez más por población migrante. Aunque los márgenes de beneficios son reducidos, la iniciativa empresarial alrededor del pequeño comercio resulta atractiva y cómoda para las personas empresarias de origen migrante, por cuanto no requieren una elevada acumulación de capital ni complicados procesos formativos.

La supervivencia y el éxito de estas actividades se fundamenta en la gestión del factor trabajo (salarios ajustados, flexibilidad horaria y jornadas intensas principalmente) y en el ahorro de los costos de **producción**. Debemos atender a esta nueva dinámica que ya se está produciendo.

Otros condicionantes que influyen en la idea de negocio: **dinámica empresarial de Navarra, encuadre de negocios biculturales, identificación de roles de trabajador/a y permisos legales**.

En ocasiones los grupos migrantes emprenden con ideas orientadas a negocios que funcionan o han funcionado bien en sus países de origen,

pero que, en este nuevo contexto sociocultural de Navarra, pueden no encajar de la misma forma ni tener las mismas posibilidades de éxito.

En este sentido, los y las emprendedoras se enfrentan a un posible rechazo y falta de apoyos para llevar a cabo negocios étnicos y/o bi-culturales.

Por último, encontramos una falta de **claridad sobre las metas profesionales** de este sector de población debido a que se identifican casi totalmente con la ocupación determinada en los permisos de trabajo, y muy frecuentemente interiorizan el rol de “trabajador/a” de segunda. Este fenómeno suele ocurrir, en la búsqueda por cuenta ajena, y se traslada también a los negocios por cuenta propia, ocasionando emprendimientos únicamente en sectores sin cualificación y poco innovadores. Este fenómeno afecta en mayor medida al sector femenino de la migración.

¿Qué podemos hacer?

Cada vez cobra más importancia el asesoramiento y la formación en la fase de identificación de ideas de negocio, de tal manera que se va logrando interiorizar la importancia de **adaptar o renovar** las ideas de los países de origen.



El mundo de la creación de empresas no es ajeno a las dinámicas sociales, y en ese sentido, como profesionales debemos contribuir desde nuestro ámbito a reforzar **referencias positivas de emprendimiento**, esto es, mostrar la creación de empresas por parte de población migrante como una fuente de ideas nuevas, y como un aporte al crecimiento de la economía de nuestra comunidad.

Para ello, también debemos estar permeables y flexibles a:

- Propiciar empresas con actividad transnacional mediante alianzas entre el sector público y privado con perspectiva de Responsabilidad Social Corporativa.
- Promover formaciones e intercambios de experiencias en las que se aproveche el potencial de las poblaciones migrantes en el desarrollo local.

4.3.2. Asesoramiento en el caso de haber tomado una decisión de emprender.

Toda la información recogida en esta guía sobre las características que afectan a población migrante en sus procesos de autoempleo y creación de empresas ha puesto de relieve la importancia de trabajar en el **análisis de las capacidades emprendedoras**, necesarias para llevar a buen térmi-

³² “Qué es para ti emprender: Guía para profesionales que trabajen la motivación a emprender”. Empléate. Programa de apoyo a la iniciativa empresarial. Mayo 2006.

³³ Hacemos referencia al control de la incertidumbre (sociedades con bajo control de la incertidumbre/ sociedades con alto control de la incertidumbre).

no la decisión de emprender. Si bien la parálisis del riesgo y el miedo al fracaso no es tan acusada como en otros grupos de población³² y esto puede ser un elemento a su favor, también puede convertirse en un factor de fracaso. La población migrante emprendedora puede no prever correctamente algunos resultados, y es posible que procedan de contextos vitales en los que **no tienen mucha experiencia en correr riesgos calculados en sus emprendimientos**³³.

El asesoramiento debe insistir sobre este aspecto. Resultará contraproducente asumir demasiados riesgos si la realidad o las realidades que se involucran en el proyecto empresarial lo desaconsejan.

4.4 Tercera fase: asesoramiento para el desarrollo de la empresa

4.4.1. Plan de empresa.

La redacción del plan de empresa conlleva una serie de pautas y pasos imprescindibles a la hora de poner en marcha un negocio y lograr éxito para cualquier emprendedor o emprendedora.

Para ciertos colectivos de habla no hispana o no suficiente formación este requisito puede ser un obstáculo importante.

Además, al tratarse de un paso no obligatorio suelen dejarse afectar por condicionantes como la falta de tiempo, la falta de recursos técnicos, la inestabilidad económica a la que se enfrentan, etc.

En esta fase, la población migrante puede tener algunas desventajas. Por una parte, la experiencia en el nuevo contexto social suele ser escasa, parcial y no suficientemente realista y por otra, las redes sociales establecidas no son suficientemente fuertes para favorecer esta acción.

4.4.2. Puesta en marcha: asesoramiento en la constitución, financiación y subvenciones, organización de recursos.

Los trámites y las gestiones jurídicas y fiscales en la constitución de la empresa³⁴, diferentes según los países, merece un especial acompañamiento en este aspecto. La población migrante tiene en este apartado una debilidad patente, que los y las

profesionales del asesoramiento podemos paliar trasladando informaciones operativas.

Las denominaciones, los procedimientos y las normas a seguir para poner en marcha un negocio conllevan funcionamientos burocráticos y complicados, y esta complejidad se incrementa aún más en el caso de población migrante.

Conceptos como Impuesto de Actividades Económica (IAE), Presentaciones de Impuestos sobre el Valor Añadido (IVA), de Sociedades (IS), de Actividades Económicas (IAE) y sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Libros de Registro de Ingresos, gastos, tipos de Forma Jurídica, etc., pueden resultar todo un mar de obstáculos para cualquier persona, mucho más si nunca has estado familiarizado con ellos o si en su país de origen se denominan de otro modo.

¿Qué podemos hacer?

Es necesario asegurarse de que los conceptos y los procedimientos son comprendidos e interiorizados por los y las promotoras de la empresa. En gran número de casos, se tratará de las obligaciones propias del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Para ello, es preciso dedicar tiempo a trasladar no sólo contenidos sino la necesidad e importancia de atender las obligaciones siguientes:

- Pagar impuestos.
- Contribuir al sistema de seguridad social.
- Llevar las cuentas.
- Emitir y conservar facturas.
- Cumplir normativas específicas de cada sector.
- Obligaciones de las contrataciones personales.

Otro asunto importante es la menor capacidad financiera y falta de avales y de patrimonio propio para pedir préstamos.

En muchos casos se trata de personas que han invertido todo su patrimonio y/o ahorros en migrar, que han comenzado "de cero" en Navarra, y que además no cuentan con familia y/o amistades que les puedan avalar a la hora de solicitar préstamos.

Estas situaciones son experimentadas especialmente por mujeres de colectivos que tienen menores indicadores de empoderamiento social y económico, y por ello son más pobres en patrimonio o tienen menor capacidad de decisión sobre los bienes familiares.

¿Qué podemos hacer?

Esta etapa del proceso de emprendimiento genera muchas expectativas

en las personas emprendedoras por las trabas a las que se enfrentan y cobra especial importancia el acompañamiento técnico y humano.

En la búsqueda de financiación es más acuciante el desconocimiento de este segmento de población y por ello, tendremos que ir describiendo de forma clara y sencilla los pormenores de recurrir a la financiación ajena bien sea por la vía de subvenciones o de otros como los que relacionamos a continuación:

- **Préstamos o créditos.** Como ya hemos señalado es el menos aconsejable para este sector de población, pues hay pocas personas migrantes que dispongan de bienes y garantías de aval. Sin embargo, debemos explicar bien las ventajas de estas operaciones cuando se dispone de los requisitos en lo relativo a los intereses bajos y condiciones desahogadas en comparación a otras fórmulas.
- **Microcréditos.** Es una solución conocida por muchas personas migrantes (ya que es utilizada en el ámbito de la cooperación internacional en sus países de origen). Esta fórmula no exige aval pero el Plan de Empresa precisa demostrar su viabilidad. La naturaleza híbrida de gestión entre entidades sociales y financieras es una garantía, aunque es importante explicitar que los intereses pueden ser mayores que en otro tipo de créditos o préstamos.

- Inversores, personas o empresas, que crean en la idea empresarial pueden ser de gran utilidad, sin

³⁴ "Manual de Fórmulas Jurídicas y Trámites", elaborado por la iniciativa europea LACER: Inmigración y creación de empresas. Guía para crear una empresa. Proyecto LACER. Transformando. Septiembre de 2006.

embargo, comporta mayores intereses y cierta cesión de poder de decisión en la empresa.

- La **clientela y proveedores** pueden favorecer la carencia de financiación ajena mediante acuerdos como los cobros anticipados o los retrasos o plazos de pago, según convenga. La credibilidad de los y las promotoras juega aquí un papel importante. Los prejuicios o los pensamientos estereotipados impiden en ocasiones la implementación de esta fórmula.

Incorporamos una relación de entidades con programas de microcréditos para ampliar información:

- Microcréditos Fundación Caja Navarra:
<http://www.cajanavarra.es/PortalCAN/es-ES/CanalEmpresas/EmpresaNavarra/Noticias/microcreditos-can.htm>
- Microcréditos Sociales, Fundación La Caixa:
http://obrasocial.lacaixa.es/microcreditos/microcreditos_es.html
- Línea ICO (Instituto de Crédito Oficial) Microcréditos:
<http://www.ico.es/web/resources/00023910attachment.pdf>
- Microcréditos Empléate: http://www.ruralvia.com/isum/Main?ISUM_Portal=4

Otros productos de interés:

- Banco Guipuzcoano, Financiación Subvencionada:
http://www.bancogui.es/caste/prductos/empresas/financiacion/content_empresas_3nivel8.htm

- FIARE (Fundación para la Inversión y el Ahorro Responsable): se propone promover una banca ética vasca
<http://www.proyectofiare.com/default.aspx>

Comunidad Foral de Navarra: subvenciones.

- http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Empresa/Ayudas+y+Subvenciones/
- <http://www.infoayudas.com/subvenciones/navarra.php>
- <http://www.camaranavarra.com/creacionempresas/contenidoCreacion.asp?idBD=1&idSeccion=14>

Algunas otras cuestiones:

En cuanto a la búsqueda y/o alquiler de un local, se convierte en ocasiones en una de las primeras gestiones de lanzamiento que realizan muchas personas migrantes, que lo hacen por una necesidad psicológica de ver físicamente constituido el negocio que tanto les ha costado emprender.

La ubicación de los negocios, la tipología de las zonas de negocios, la estructura de las zonas comerciales, incluso el poder adquisitivo de la población por barrios, etc., varía notablemente respecto de sus localidades de origen. Es por esto que es

especialmente importante **ayudar a identificar correctamente la zona adecuada** para la instalación del negocio en concreto.

Por otro lado, las percepciones xenófobas y algunos pensamientos estereotipados ocasionan especulaciones con los precios de inmuebles e incluso la valoración negativa de propietarios para alquilar a migrantes.

¿Qué podemos hacer?

En primer lugar, cada profesional debe valorar con la persona emprendedora en cuestión la necesidad real de disponer de un espacio físico concreto para desarrollar su actividad empresarial e informar de los elevados precios de alquiler de inmuebles que existen en nuestro país, y de servicios como el teléfono, luz, agua, etc., generalmente mucho más bajos en sus localidades de origen.

A continuación, si se ha valorado como necesario el alquiler o compra de un local, es vital describir las características del tejido empresarial propias de nuestra sociedad en razón a su ubicación y/o el poder adquisitivo de la población que allí vive. A menudo, tienen una idea distorsionada del poder económico de ciertos sectores de población española y es tarea de los y las profesionales desmontar esta concepción equivocada. Por último, será, incluso necesario hacer labo-

³⁵ "Manual de Fórmulas Jurídicas y Trámites", elaborado por la iniciativa europea LACER: Inmigración y creación de empresas. Guía para crear una empresa. Proyecto LACER. Transformando. Septiembre de 2006.

res de **mediación y acompañamiento** frente a personas propietarias que favorezcan el alquiler del local.

4.4.3. Necesidades formativas

La formación de los grupos migrantes representa una de las mejores inversiones de viabilidad y logro en la creación de autoempleo. Paralelamente es necesario que los y las profesionales entendamos los procesos de asesoramiento desde las distintas potencialidades, intereses, expectativas y realidades de la población migrante, que, en ocasiones, puede no coincidir con la nuestra. La formación es, por tanto, doble y bidireccional: para personal asesor y personas emprendedoras. Experiencias tales como por ejemplo las Ferias³⁵ de Creación de Empresas para población migrante en general o para sectores determinados de la migración: mujeres, jóvenes, marroquíes, latinos, etc., jornadas y exposiciones son escenarios que permiten este intercambio conjunto, y articulan líneas consensuadas de emprendimiento.

Debemos cuidar que las relaciones de dominio de nuestra cultura frente a otras minoritarias, que se dan en múltiples ámbitos de la sociedad, no se extrapolen al ámbito del fomento del autoempleo, evitando así que los y las emprendedoras de estos grupos reciban una formación tendente únicamente a que se amolden a nuestras formas de entender la

empresa. En este sentido, nos puede ayudar un primer acercamiento a las realidades de los países que concentran mayor número de población migrante potencialmente emprendedora en Navarra, junto al conocimiento del tipo de negocios más frecuente en estos países.

5. Algunos conceptos teóricos y argumentaciones claves

Para terminar, este apartado tiene el objetivo de permitir la construcción de argumentos útiles en nuestras intervenciones de asesoramiento. Aunque no siempre seamos conscientes, nuestra práctica profesional se sustenta constantemente sobre una forma de entender la realidad y sobre unos posicionamientos teóricos y/o éticos.

Así pues, conocer las diferentes teorías sobre las experiencias migratorias, dista de ser aquí un ejercicio de ampliación de conocimiento para los y las profesionales del asesoramiento. Esto es, sin duda, un requisito fundamental para llevar a cabo un asesoramiento serio y eficaz con este sector de población y para tener criterio de discusión con los distintos agentes sociales sobre cómo el fenómeno de las migraciones.

I. Teorías explicativas de la experiencia migratoria:

Para visualizar y desentrañar la complejidad de las migraciones internacionales en el marco de la temática que nos preocupa, es decir, la perspectiva intercultural en el asesoramiento en la creación de autoempleo, sería oportuno describir someramente los paradigmas teóricos que han intentando dar explicaciones al fenómeno migratorio a escala macro, meso y micro y desde ahí, reconocer vivencias de las personas migrantes importantes en los análisis cualitativos.

Vamos a recorrerlos esbozando³⁶ puntos álgidos que nos sirvan en nuestra práctica profesional:

- A. **Teoría de la Modernización** o teorías neoclásicas³⁷, aglutina posturas de carácter microestructural. Las migraciones se conciben como un proceso “de mejora y progreso” de individuos emprendedores³⁸, que buscan desarrollo de un país pobre o sin oportunidades a otro rico o con mayores opciones de emprendimiento. Los factores de expulsión y atracción sobre el modelo *push-pull*³⁹ son enjuncados sobre esta lógica inicial de oferta y demanda.

¿Cómo nos ayuda esta información en la práctica laboral?

Un marco explicativo como éste nos ilustra algunos fenómenos interesantes, pero nos da una visión parcial y economicista de la experiencia humana, invisibilizando otros aspectos que inciden en el desarrollo de las personas y que pueden ser determinantes en la valoración de su capacidades emprendedoras. En nuestro campo de acción empresarial es frecuente encontrarnos este tipo de argumentos sesgados y sin

perspectiva de género que nos impide hacer una intervención del todo integral sobre los posibles aportes de migrantes al enriquecimiento conjunto de nuestra sociedad.

- B. **Teoría de la Dependencia**⁴⁰, a diferencia de la anterior, desarrolla posturas macro-estructurales, en las que se pone énfasis en que las migraciones son mecanismos de extracción de excedente, renta y plusvalía de estados de países dependiente/periféricos hacia países centrales o desarrollados.

Este paradigma, al igual que el anterior aunque por motivaciones diferentes, no ha incidido en la importancia de grupos domésticos, comunidades o redes transnacionales. Ha concentrado la mayor parte de sus estudios en dinámicas internacionales⁴¹ y al estudio de capitalismo periférico⁴².

Encontramos entre los estudios de este marco de análisis pocas referencias al capital social de colectivos migrantes en relación con recursos familiares e individuales.

¿Cómo nos ayuda esta información en la práctica laboral?

En lo referente a nuestra práctica laboral, observamos que estos argumentos

³⁶ El antropólogo norteamericano Kearney (1986) describió tres paradigmas teóricos en los que se podría radicar las diferentes hipótesis de causalidad de las migraciones.

³⁷ Basch et al. 1994; Landolt et al. 1999; Levitt 2001. Estos autores evidencian la tensión entre las difíciles condiciones estructurales que tienen que enfrentar los y las migrantes y su papel como activos protagonistas de transformaciones socio-económicas y culturales, tanto en sociedades emisoras o receptoras, desarrollando la tesis de que estos individuos no son meros sujetos pasivos, sino auténticos emprendedores.

³⁸ El modelo de análisis de la modernización nombra habitualmente en masculino el individuo emprendedor, es por ello que ha sido una de las teorías más criticadas por su falta de perspectiva de género en el análisis. Así mismo por su tendencia a la homogenización y a un análisis netamente de carácter económico, no representa otros grupos poblacionales: adolescencia, juventud, vejez entre otros.

³⁹ Modelo expulsión-atracción. Enumera una serie de factores de expulsión del país de origen y del país de atracción.

⁴⁰ Desde los enfoques más amplios el estructuralismo histórico cuestiona los planteamientos neoclásicos subrayando que ningún movimiento migratorio puede ser analizado sin tener en consideración las dinámicas del capitalismo y sus consecuencias en las demandas laborales de las sociedades en recepción, como plantea la teoría del mercado laboral dual de Piore (1979) o los vínculos de dependencia socio-cultural entre contextos emisores y receptores de la teoría de los sistemas mundo de Wallerstein (1974).

⁴¹ División Internacional del Trabajo: complementariedad o sustitución, ritmo y forma de los movimientos del capital, multinacionales, maquilas, etc.

⁴² Palerm, A. (1993), Baran, P. (1957), Frank, G. (1967).

muestran a estas poblaciones como grupos pasivos al arbitrio de estados y agentes transnacionales de intereses globales, obviando capacidades colectivas e individuales de transformación.

C. La *Teoría de la Articulación* como perspectiva de análisis ha contemplado dinámicas migratorias en las que se evidencia la diversificación cultural en las sociedades de acogida en paralelo con la emergencia de culturas transnacionales protagonizadas por sociedades de origen. (Castles 2002, Portes 2000).

El mantenimiento de los vínculos entre poblaciones en contacto mediante las migraciones internacionales ha ido mostrando unas unidades de análisis intermedias entre estructuras nacionales y supranacionales y las personas, esto es, unidades muy relevantes como las comunidades étnico-nacionales, los colectivos, las redes informales, los enclaves étnicos, entre otras dinámicas reticulares⁴³.

¿Cómo nos ayuda esta información en la práctica laboral?

La gestión articulada de dinámicas sociales de multi y biculturalidad se enmarca en esta explicación y dan origen a nichos laborales o actividades empresariales que dan cuenta de demandas generadas en las sociedades globales como la nuestra⁴⁴. La estrategia de ampliación de mercados y el empleo bicultural (actividades de mediación, comercios biculturales, co-

municación transnacional o cualquier otro relacionado con la sociedad de ocio y tiempo libre) nacen de esta visión articulada de sociedades unidas por la migración.

II. La estrategia de desarrollo compartido: Interculturalidad y codesarrollo.

A. Interculturalidad. Racismo y xenofobia. Género.

La palabra interculturalidad aparece en todos los discursos y ámbitos de nuestra sociedad actual por la relevancia del fenómeno. Sin embargo, no es sencillo para nadie consensuar qué entendemos por "interculturalidad" en los distintos usos. Poner un poco de sentido a esta palabra es tarea ardua y compleja que abordaremos con modestia a continuación.

Dejando a un lado, las connotaciones que se puedan derivar de su uso cotidiano, intentaremos plantear qué es la interculturalidad desde los modelos existentes de gestión pública de poblaciones en contacto en Europa.

Los modelos de integración de los países europeos van desde aquellos que basan la integración en la asimilación de los y las migrantes con las personas nacionales del país, hasta aquellos que

se asientan en el reconocimiento de la diversidad cultural desde la segregación parcial o total⁴⁵.

El *modelo francés* se define como modelo asimilacionista pues su objetivo último es convertir en ciudadanos y ciudadanas "francesas" a las personas migrantes. Al buscar la igualdad en derechos y deberes, la diversidad cultural y de orígenes queda relegada e ignorada. El resultado en muchos casos ha sido la guetización, el racismo, la xenofobia y la segregación⁴⁶ que se reproduce en las segundas generaciones, aunque legal y políticamente no se distinga su origen⁴⁷.

El *modelo británico* multiculturalista, considerado la antítesis del francés, reconoce la diferencia cultural y pone los medios para que los distintos colectivos nacionales, religiosos y étnicos mantengan su identidad. El aislamiento de estos colectivos genera coexistencia pacífica, pero no de verdadera convivencia social e intercultural. Este escenario de brotes y manifestaciones diversas de microracismo.

Otros países, como Holanda y Suecia, también han optado por modelos híbridos que reconocen la diversidad cultural⁴⁸.

En el caso de *Holanda*, tradicionalmente el modelo se ha basado en la especificidad de las actuaciones públicas dirigidas a la integración para cada colectivo: las minorías étnicas cuentan con sistemas educativos distintos, sindicatos y medios de comunicación propios.

Suecia, en cambio, plantea un modelo multiculturalista pero inclusivo y que prima la participación de individuos y grupos. Concibe la integración como participación en todos los ámbitos, reciprocidad y respeto mutuo, en la que el individuo pueda desarrollar un proyecto de vida y decidir sobre su identidad.

Estos modelos asimilacionistas y multiculturalistas tienen en común el considerar que los y las migrantes pueden tener proyectos de estancia a largo plazo o indefinida, de ahí la necesidad de hablar y trabajar sobre políticas de integración. Frente a ellos, encontramos el *modelo alemán*, que parte del supuesto de que cada migrante es un trabajador o trabajadora invitada que abandonará el país cuando ya no sea necesario, es decir, su estancia es temporal, de modo que no se necesita buscar su integración plena y por lo tanto, tampoco su ciudadanía política. Sin embargo, la realidad de segundas y terceras generaciones presentes en el país contradice de hecho el planteamiento de este modelo, dándose lugar a gue-

⁴⁵ "Plan Madrid de Convivencia Social e Interculturalidad". Observatorio de las migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid.

⁴⁶ Como indica S. Castles en "Diversidad Humana, Integración y Ciudadanía en la Nueva Europa, I Congreso Internacional de Políticas Locales de Integración de Nuevos Vecinos", Ayuntamiento de Madrid, noviembre 2003.

⁴⁷ Giménez, C. (2003). "¿Qué es la inmigración?". RBA. Barcelona.

⁴⁸ El modelo multiculturalista de Canadá, uno de los más interesantes, ha pasado por tres fases de evolución. Una primera en los años 1970 centrada en la etnicidad en la que se acentuaba el derecho de individuos a identificarse con la tradición cultural elegida. Se trataba de un modelo que respondía a la imagen de un mosaico. En la segunda fase (años 1980) el modelo se centró en la igualdad, para lo cual las actuaciones tenían un carácter más estructural tratando de evitar la discriminación a través de actuaciones para la igualdad en el empleo. En ese caso se trataba de conseguir una nivelación. La última fase hasta el momento (desde los años 90) se ha centrado en la convivencia, tomando para ello como punto de referencia la construcción de la sociedad, la ciudadanía.

⁴³ El concepto de dinámicas reticulares está referida a la morfología y funcionamiento de redes sociales entre colectivos migrantes en las sociedades de acogida y de origen, en las que se reducen costos económicos y de diversas naturalezas en los desplazamientos e incorporación de nuevos migrantes de un mismo lugar de origen. Sin embargo, se ha podido documentar en distintas etnografías y evaluaciones de intervención la plasticidad y mutabilidad de estas relaciones. Repak 1995, Mahler 1995, Menjivar 2000.

⁴⁴ Ribas 2002. *Cada vez más autores en ciencias sociales analizan los cambios de las dinámicas económicas, las normas sociales y las racionalidades políticas a partir de la erosión de las diversas formas identitarias instauradas en el marco del Estado-Nación*. En: "El debate sobre la globalización". Barcelona.

tos, discriminación, actitudes xenófobas, etc., que obligan a un replanteamiento de este tipo de políticas.

¿Cómo nos ayuda esta información en la práctica laboral?

Todos estos modelos se enfrentan al problema común de su puesta en práctica, puesto que la realidad es mucho más compleja de lo que sus planteamientos suponen. Quizás el gran punto débil de casi todos ellos es que olvidan que el fenómeno migratorio no es algo que se produzca de manera abstracta y que se pueda controlar totalmente en todos sus aspectos, sino que es un fenómeno protagonizado por seres humanos, por individuos, familias y grupos con sus propias dinámicas, intereses, expectativas, por agentes activos, en definitiva, personas que pueden decidir optar desde el primer momento de su proyecto migratorio o a lo largo del mismo por distintos modelos de integración en el país de acogida.

Así encontraremos personas cuya aspiración sea asimilarse totalmente a la sociedad receptora, otras que deseen mantener intacta su identidad de origen y otras que reelaboren su identidad para incorporar aportaciones de la cultura de acogida. Por eso, pretender que la integración de la población migrante obedezca a un modelo único, supone un esfuerzo baldío, condenado al fracaso, como así demuestran generalmente las políticas y planes de integración⁴⁹.

En este apartado, de nuevo, señalaremos que todos los modelos han adolecido en su diseño e implementación de una correcta perspectiva de género, y no han favorecido una ética política de empoderamiento de mujeres migrantes para su incorporación ciudadana en las sociedades de acogida.

B. Codesarrollo.

En los últimos años las agendas sociales y políticas de España⁵⁰ y los Foros internacionales han contribuido a la divulgación del concepto de codesarrollo⁵¹. Los y las profesionales del asesoramiento de empleo o la creación de empresas debemos conocer estos nuevos conceptos de emprender y generar desarrollo económico y social que nos ofrece el fenómeno migratorio.

Por una parte, el codesarrollo se percibe como una estrategia de gestión de flujos migratorios por parte de Estados receptores y emisores para "la estabilización" de la población. Radica en políticas públicas de incentivo en educación e inversión de capitales humanos y económicos⁵², donde ciertos individuos comprometidos pueden adquirir destrezas y herramientas, y pueden ser vector de sus países en origen. (Sami Nair 1997).

Por otra parte, el codesarrollo es un fenómeno espontáneo de la experiencia transnacional de dos sociedades que permite la transferencia inmediata de capitales sociales y culturales, así como, de capitales económicos: las remesas, los envíos, etc.

El ámbito del codesarrollo que interesa resaltar en esta guía, intenta potenciar el liderazgo social organizativo y empresarial intercomunitario que se da en este intercambio de capitales, basándose en programas de desarrollo mutuo para las personas y grupos migrantes y población autóctona involucrada en los fenómenos migratorios.

¿Cómo nos ayuda esta información a la práctica laboral?

Estas condiciones de relación entre sociedades hacen que los y las migrantes creen relaciones sociales, económicas y políticas que atraviesan fronteras nacionales⁵³. Muchas de las iniciativas empresariales innovadoras planteadas por migrantes, contemplan estas inquietudes y debemos generar la coordinación de agentes y entidades que hagan posible la viabilidad de estas nuevas concepciones de emprendimiento transnacional.

Es importante también conocer algunos fenómenos que ya se están produciendo.

– La llegada de remesas pueden acarrear que la población desarrolle conduc-

tas rentistas que no consiguen fomentar el espíritu emprendedor y de progreso necesario y tampoco favorecen un estímulo efectivo de ahorro para la inversión en los lugares de residencia o destino. Por ello es importante incentivar mecanismos que orienten mejor al colectivo en la inversión de las remesas o el excedente, potenciando iniciativas empresariales preferiblemente con fórmulas jurídicas apropiadas a su realidad y entorno inmediato.

– En relación con el uso emprendedor que hacen los y las migrantes de las remesas, se han estudiado cambios en las pautas de consumo e inversión del ahorro. Este fenómeno incide notablemente en la mentalidad emprendedora de los colectivos y es preciso que conozcamos sus incidencias en las localidades receptoras. Por ello es importante aprovechar su potencial para el desarrollo local, de forma que se oriente mejor en la inversión de las remesas, potenciando iniciativas empresariales con fórmulas jurídicas apropiadas a su realidad y entorno inmediato⁵⁴.

– Por último, los y las migrantes son importantes agentes comerciales de desarrollo transnacional que pueden introducir nuevos servicios y productos de consumo y nuevas prácticas y metodologías en la creación de empresas, que beneficien al tejido empresarial y las economías del sur.

⁴⁹ "Plan Madrid de Convivencia Social e Interculturalidad". Observatorio de las migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid.

⁵⁰ Cumbre de Tampere 2000, GRECO 2001, Plan Director 2004-2008, et alia.

⁵¹ La noción actual de codesarrollo ha sido atribuida por consenso a Sami Nair (1997) que introdujo el concepto en su celebre informe sobre migraciones y desarrollo titulado "Rapport de bilan et d'orientation sur la politique de codéveloppement liée aux flux migratoires".

⁵² Plan Greco 2000.

⁵³ "Glick et al." (1995). Con ello se convierten en transmigrantes, en ciudadano-as agentes de la construcción de desarrollo de más de un estado nación.

⁵⁴ "Inmigración y creación de empresas. Guía para crear una empresa". Proyecto LACER. Transformando. Septiembre de 2006.

6. Recursos bibliográficos citados en la guía

Informes generales y estudios de estadística

- “Anuario de la Convivencia Intercultural 2006”. Observatorio de las migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid.
- Estado de la Población Mundial 2006. *Hacia la esperanza. Las mujeres y la migración internacional*. UNFPA.
- “Impacto de la inmigración extracomunitaria en Navarra”. Comunidad Foral de Navarra. Compiladores. López de Lera, D. e Izquierdo Escribano, A. 2005.
- Informe Anual de Refugiados 2006. “La situación de refugiados en España”. CE-AR. Capítulo 6 de inserción laboral.
- Iniciativa Emprendedora de los Inmigrantes en Navarra. Instituto Futuro/Cámara Navarra. 2005
- Plan de Integración Social a población inmigrante. Comunidad Foral de Navarra. 2002-2004.
- Plan Madrid de Convivencia Social e Interculturalidad 2004-2007. Observatorio de las migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid.

Ensayos sobre la temática

- Cachón Rodríguez, L. (2004): *Inmigrantes y mercado de trabajo*, en Índice. *Revista de Estadística y Sociedad*. Marzo 2004. y (2005): “Nuevas juventud obrera: jóvenes inmigrantes y mercado de trabajo”. Congreso Español de Sociología.
- Castles S., (2002), *Globalization and Immigration*, Paper en el International Symposium on Immigration Policies in Europe and the Mediterranean. Barcelona.
- ____ (2003) *Justicia, migración y derecho en XIX Jornadas de la Sociedad Española*

de Filosofía Jurídica y Política. Las Palmas.

- García Canclini, N. (2000): “*La globalización imaginada*”. Barcelona. Ed. Paidós.
- ____ (2004): *Diferentes, desiguales y desconectados*. Madrid. Ed. Gedisa.
- Mihaila Mihaila, I.L y Ramos Feijoo, C. (2000): “*El empleo bicultural*”. CEPAIM.
- Sassen, Saskia (1991): *La Ciudad Global*, Princeton University Press, *reeditada y revisada en 2001*.
- Segura Lucas, J.A. (2002): *Trabajo por cuenta propia: ¿opción o necesidad?*, en *El empleo como pauta de integración. Estrategias de lucha contra la discriminación laboral*. Jornadas Estatales.

Manuales y metodologías

- *Aprendiendo un idioma para trabajar*. Cruz Roja Española en el marco del Programa Operativo Pluriregional *Lucha contra la discriminación*, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. 2002.
- *Guía de Conceptos sobre migraciones, racismo e Interculturalidad*. Malgesini, G. y Giménez, C. Ed. Catarata. 2000.
- *Inmigración y Creación de Empresas. Guía para crear una empresa*. Proyecto LACER. Transformando. Septiembre de 2006.
- Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgos de exclusión. Cenicerros Estévez, J.C. y Oteo Antuñano, E. Centro Integral de Formación y Empleo. Fundación Tomillo. 2003.
- “*Qué es para ti emprender: Guía para profesionales que trabajen la motivación a emprender*”. Empléate. Programa de apoyo a la iniciativa empresarial. Mayo 2006.